

Katja Liimatta

**TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÄN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET
RAVINTOLA-ALALLA**

Opinnäytetyö
Kajaanin ammattikorkeakoulu
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
Liiketalouden koulutusohjelma
Kevät 2012



Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma
Tekijä(t) Katja Liimatta	
Työn nimi Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet ravintola-alalla	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot Oikeudelliset opinnot	Ohjaaja(t) Matti Haataja Toimeksiantaja
Aika Kevät 2012	Sivumäärä ja liitteet 62+2
<p>Tämän laadullisen tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitä tietoja ravintola-alan yksityisyrittäjä, esimies ja työntekijä tarvitsevat työnantajan ja työntekijän välisten suhteiden hoitamisessa. Tutkimusraportin teoriataustalla olivat työtä ja ristiriitoja koskevat keskeiset lait kuten työsopimuslaki, työehtosopimuslaki sekä valtakunnallisten liittojen työehtosopimukset. Keskeisimmät alakohtaiset lainkohdat selvitettiin esimerkkien avulla. Oikeuskäytäntö toi ratkaisuja tilanteissa, joissa laki itsessään on epäselvä.</p> <p>Pehmeämpiä työsuhteita ohjaavia normeja esitettiin liiketalouden kirjallisuuden avulla. Tässä toisessa osassa käsiteltiin hyvää johtajuutta, työyhteisöjen toimintaa ja työyhteisökonflikteja. Kolmannessa tutkimusraportin osassa purettiin haastatteluiden ja kyselyiden tuloksia. Haastateltavina oli kaksi työntekijää ja kaksi työnantajaa, joilla kaikilla oli vuosien kokemus alalta. Kyselyiden kohteena olivat työmarkkinajärjestöt: PAM ja MaRa.</p> <p>Tutkimusongelma oli rajattu anniskeluravintolan ympäristöön, koska tutkimuksen tekijälle tämä ympäristö oli tuttu työn kautta. Ravintola-ala toi tutkimukseen erityispiirteitä alan oman lainsäädännön vuoksi.</p> <p>Johtopäätöksenä oli, että työnantajien ja työntekijöiden laintuntemus on melko puutteellista. Tietoa työsuhteiden hoitamiseen saadaan työntekijäliitolta ja työnantajaliitolta. Tietoa etsitään vasta, kun ongelmia kohdataan. Ammattiin johtavissa koulutuksissa voitaisiin parantaa tietoisuutta. Vaikka tietämystä säännöksistä löytyisikin, käytännön toteutus voi olla säännösten vastaista. Sekä työntekijöillä että työnantajapuolella on selkeä näkemys hyvästä johtajuudesta ja työyhteisöjen ongelmista. Liitot saavat paljon yhteydenottoja koskien työehtosopimusten ja lain säännöksiä, kuten palkkaukseen ja työsuhteen päättämiseen liittyviä asioita.</p> <p>Opinnäytetyö on samalla opas työtä koskevista oikeuksista ja velvollisuuksista. Ravintola-alan edustajat voivat käyttää sitä työpaikoillaan ohjekirjana, työehtosopimusoppaan tukena.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	työsopimuslaki, työyhteisö, esimies, ravintola-ala, työmarkkinajärjestö
Säilytyspaikka	<input type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto



School Business	Degree Programme Business Administration
Author(s) Katja Liimatta	
Title Employer's and employee's rights and duties in restaurant business	
Optional Professional Studies Financial Administration and Law	Instructor(s) Matti Haataja
	Commissioned by
Date Spring 2012	Total Number of Pages and Appendices 62+2
<p>The purpose of this thesis was to find out what information an entrepreneur, a superior and an employee in the restaurant business need in order to take care of the relations between an employer and an employee. The theory part covers the laws regarding work and conflicts, such as contracts of employment act, the law of collective agreement, and the law of conciliating labour conflicts and the collective agreements of the national unions. The most essential legal provisions were clarified with examples. The legal praxis provided solutions in the situations where the law itself was vague.</p> <p>Softer norms which direct work relations were represented with the help of literature. This second part of the thesis studies good leadership, work community operations and its conflicts. In the third part, interviews and surveys were analyzed. The interviewees were two employees and two employers which all have years of experience in the restaurant business. The targets of the surveys were labour market organizations: PAM and MaRa.</p> <p>The research problem was limited to the restaurants that serve alcoholic beverages, because that area is familiar to the author through work. The restaurant business created special features to the research because of its own industry-specific legislation.</p> <p>The conclusion was that the legal knowledge of employers and employees is quite inadequate. Information on work relations is received from labour organizations and employer organizations. People search for information only when they confront problems. The knowledge could be improved in professional education. Although people had knowledge, the customs can be contrary to the provisions. Both employees and employers have a clear vision of good leadership and work community problems. Unions receive a plenty of references regarding the provisions of the collective agreements and law, such as matters concerning salaries and determinations of an employment.</p> <p>This thesis is at the same time a guide regarding labour rights and duties. The representatives of the restaurant business can use it as a manual in their workplaces along with a collective agreement guide.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	contracts of employment act, work community, superior, restaurant business, labour market organization
Deposited at	<input type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

ALKUSANAT

Vox audita perit, littera scripta manet. Sanottu sana katoaa, kirjoitettu sana pysyy.

Roomalainen sananlasku

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÄN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET	3
2.1 Työsopimussuhteen ja työsuhteen alkaminen	4
2.2 Työnantajan velvollisuudet työsopimussuhteen aikana	6
2.2.1 Yleisvelvoite	7
2.2.2 Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu	7
2.2.3 Työturvallisuusvelvoite	9
2.2.4 Yleissitova työehtosopimus	12
2.2.5 Vuokratyö	12
2.2.6 Palkanmaksuvelvoite	14
2.3 Työntekijän velvollisuudet työsopimussuhteen aikana	16
2.3.1 Työvelvoite	16
2.3.2 Työaika	17
2.3.3 Työturvallisuusvelvoite	18
2.3.4 Kilpailevan toiminnan kieltäminen ja kilpailukieltosopimus	21
2.3.5 Vaitiolovelvoite	22
2.4 Oikeudet ja velvollisuudet lomautuksen aikana	24
2.5 Työsuhteen päättymisen	25
2.5.1 Irtisanominen	25
2.5.2 Purkaminen	29
2.5.3 Velvollisuudet työsuhteen päättämisen menettelytavoissa	29
2.6 Tuomioistuimet	32
3 HYVÄ ESIMIES RATKAISEE TYÖYHTEISÖN ONGELMIA	34
3.1 Ammatillinen käyttäytyminen työyhteisössä	35
3.2 Konfliktien synty ja esimiehen rooli	36
3.3 Työhyvinvointi on esimiehen harteilla	39
3.4 Hyvän esimiehen ja johtajan ominaisuudet	40
4 TYÖSUHDE ASIAT KÄYTÄNNÖSSÄ	42
4.1 Haastattelut	42
4.2 Haastattelutulokset	43

4.2.1 Työnantajien pohdintaa työsuhteen oikeuksista ja velvollisuuksista	43
4.2.2 Työntekijöiden pohdintaa työsuhteen oikeuksista ja velvollisuuksista	48
4.2.3 Käytännön tapaus laittomasta irtisanomisesta	50
4.2.4 Tiivis työyhteisö haastaa esimiehen	52
4.3 Kyselyt työntekijä- sekä työnantajaliitoille	54
4.3.1 Liittojen esittely ja kyselyiden toteutus	54
4.3.2 Kyselyiden tulokset	55
5 POHDINTA	58
LÄHTEET	62
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Suomessa on alle 10 työntekijän yrityksiä lähes 250 000, jos maa-, metsä- ja kalatalous jätetään pois laskuista. Kyseessä voi olla usein tilanne, jossa alkuperäinen yhden tai muutaman hengen yritys on kasvanut ja aiemmin yksin suorittavaa työtä tehnyt yrittäjä joutuu palkkaamaan työntekijöitä. Tällaisella työnantajalla voi olla melko puutteellinen tietomäärä työn tekemistä koskevasta lainsäädännöstä. Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet muodostavat laajan ja ehkä sekavankin säännösten verkon.

Tietoa on etsivälle tarjolla runsaasti. Silti kattava, mutta tiivis oman alan opas on tarpeen työnantajan avuksi, kun otetaan huomioon yksityisyrittäjän kiireinen elämänrytmi. Työntekijällä puolestaan voi tietämättömyys johtua siitä, että säännöksiin kiinnitetään huomiota vasta, kun ristiriita tai ongelma on ajankohtainen. Perusasioihin olisi syytä paneutua jo etukäteen. Tämä opinnäytetyöraportti voi toimia oppaana sekä työnantajalle että työntekijälle. Raportti sisältää lainsäädännöllisen puolen sekä kevyemmät ongelmanratkaisukeinot hyvän johtajuuden avulla.

Lainkohtia avataan ja tulkitaan oikeustapausten ja esimerkkien avulla. Tämän laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitä tietoja ravintola-alan yksityisyrittäjä, esimies ja työntekijä tarvitsevat työnantajan ja työntekijän välisten suhteiden hoitamisessa. Säännösten toteutumista käytännössä tutkitaan haastattelemalla neljää ravintola-alan edustajaa.

Tutkimusongelma on rajattu ravintola-alaan ja vielä tarkemmin sanottuna anniskeluravintolan ympäristöön, koska tutkimuksen tekijälle tämä ympäristö on tuttu työn kautta. Ravintola-ala tuo tutkimukseen erityispiirteitä alan oman lainsäädännön vuoksi. Alkoholin vaikutuksen alaisena olevat asiakkaat sekä muutkin alkoholista johtuvat lieveilmiöt ovat uhka työturvallisuudelle ja nämä seikat otetaan myös selvitykseen.

Tutkimusraportin teoriataustalla ovat työtä ja ristiriitoja koskevat keskeiset lait kuten työsopimuslaki, työehtosopimuslaki ja työehtosopimukset. Keskeisimmät, alakohtaiset lainkohdat selvitetään ja avataan esimerkkien avulla. Lakitietoa tarjoaa varsinaisten säädösten lisäksi kirjallisuus. Oikeuskäytäntö tuo ratkaisuja tilanteissa, jossa laki on epäselvä.

Tutkimusongelmat on jaettu kahteen pääongelmaan:

- 1 Pääongelma: Millaiset ovat työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja toisaalta oikeudet ravintola-alalla?
 - 1.1 Ongelma: Minkälaisen lisän työoloihin tuo anniskelualan oma lainsäädäntö ja työehtosopimus?
 - 1.2 Ongelma: Miten ongelmia ja riitoja sovittelaa? Millaista apua on saatavissa kullekin osapuolelle?
- 2 Pääongelma: Miten oikeudet ja velvollisuudet toteutuvat käytännössä?
 - 2.1 Ongelma: Millainen on lain ja työehtosopimusten tuntemus? Voidaanko säädösten tiedostamisella parantaa työoloja?
 - 2.2 Ongelma: Kuinka säädökset vaikuttavat työyhteisöön ja johtamiseen?
 - 2.3 Ongelma: Millainen on hyvä johtaja ja esimies?

Ensimmäinen tutkimusongelma sisältää työnantajan ja työntekijän välisen suhteen juridisen säätelyn. Ensimmäiseen pääongelmaan etsitään ratkaisuja lainopin eli oikeusdogmatiikan keinoin. Ongelmien ja riitojen sovittelua valottavat kyselyt työnantajaliittoon ja työntekijäliittoon. Toiseen pääongelmaan tietoa etsitään liiketaloudellisesta kirjallisuudesta ja ajankohtaisista lehtiartikkeleista, joista löytyy ongelmanratkaisuehdotuksia humanilla tasolla lainsäädännön lisäksi. Kirjallisuudesta etsitään tietoa hyvästä johtajuudesta ja ongelmanratkaisukyvystä. Toista pääongelmaa on tarkoitus tutkia myös haastatteluin. Tässä opinnäytetyössä käytetään teemahaastattelua, joka on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto.

Lopuksi muodostetaan johtopäätökset tutkimuksen tavoitteiden perusteella ja arvioidaan onnistumista. Johtopäätöksenä on, että ravintola-alan työntekijöillä ja työnantajilla on melko puutteelliset tiedot työlainsäädännöstä. Haastattelututkimuksessa ilmennyt käytännön esimerkki laittomasta irtisanomisesta kertoo koruttomasti, miten hankalissa oloissa työtä voi joutua suorittamaan.

2 TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÄN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET

Työsopimussuhteen oikeudet ja velvollisuudet voidaan sijoittaa kolmeen ajankohtaan: oikeudet ja velvollisuudet 1) työsopimussuhteen syntyessä 2) työsuhteen aikana 3) työsuhteen päättyessä. Osa velvollisuuksista koskee vain tiettyä ajankohtaa ja osa on voimassa koko työsopimussuhteen ajan. Velvollisuudet ovat aina toisaalta vastapuolen oikeuksia. Oikeudet ja velvollisuudet ovat työsuhteen aikana yleensä täydellisiä eli poikkeuksen voi muodostaa esimerkiksi lomautus, kun työsuhteen työnteko- ja palkanmaksuvelvollisuudet lepäävät. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 65.)

Suomen työoikeudessa on eritasoisia säännöstyskeinoja: lait ja asetukset, työehtosopimukset, työsopimus, tapa ja sopimuksen veroiset käytännöt sekä työnantajan käskyt. Säännösten etusijajärjestys on pääsääntöisesti edellä mainitun järjestyksen mukainen. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 39.)

Työlainsäädännön säännökset ovat joko pakottavia tai tahdonvaltaisia, lisäksi tietyt normit ovat puolittain tahdonvaltaisia eli puolipakottavia. Pakottavasta normista ei voida toisin sopia. Työnantajan ja työntekijän välinen sopimusehto on mitätön, jos se on ristiriidassa pakottavan säännöksen kanssa. Ehto on mitätön riippumatta siitä, onko se tehty työsopimusta solmittaessa vai myöhemmin työsuhteen aikana. Pakottavien säännösten takana on työntekijän suojeluperiaate, jonka mukaan työntekijä on työsuhteen heikompi osapuoli eikä hänen oikeuksiaan saa vähentää tahdonvaltaisesti sopimalla. Työsuhdetta välittömästi koskevalla lainsäädännöllä on siis rajoitettu olennaisesti työnantajan ja työntekijän keskinäistä sopimusvapautta. Eräät normit ovat sikäli puolipakottavia, että vain työehtosopimuksella, yleensä valtakunnallisten järjestöjen tekemällä työehtosopimuksella voidaan sopia toisin, työntekijän laissa säädettyjä etuja vähentäen. Työehtosopimus onkin tärkein työsuhdetta sisällöllisesti sääntelevä normilähde. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 41-42; Tiitinen & Kröger 2008, 47; Tiitinen 2005, 2.)

Työsopimuslaki (TSL) on tämän tutkimuksen keskeisin laki. Se on peruslaki, jota sovelletaan kaikissa työsuhteissa, joissa lain tunnusmerkit toteutuvat. Työsopimuslain lisäksi työsuhteita ohjaavat eri alojen työehtosopimukset. Ravintola-alan yleinen työehtosopimus on Palvelualojen ammattiliiton eli PAM:n TES. Ravintola-alan ominaispiirteisiin antavat ohjeistusta myös muut säädökset kuten alkoholilaki ja laki järjestyksenvalvojista. Muita

tutkimukseen poimittuja seikkoja on löytynyt mm. työturvallisuuslaista, työaikalaista ja yhdenvertaisuuslaista. Poliittinen ympäristö, julkisen vallan toiminta, lait ja asetukset vaikuttavat yrittäjän toimintaan heikentäen tai parantaen sen mahdollisuuksia. Työntekijäkustannukset ovat iso osa yrityksen kustannuksia, joten selkeät säännöt sekä niiden tiedostaminen puolin ja toisin on koko työympäristön etu. (Bergström & Leppänen 2007, 83.)

2.1 Työsopimussuhteen ja työsuhteen alkaminen

Työsopimussuhde alkaa työsopimuksella, joka voi olla hyvinkin vapaamuotoinen. Sopimus syntyy, kun sopijapuolet ilmaisevat tahtonsa sopimuksen tekemiseen ja pääsevät jonkinlaiseen yhteiseen käsitykseen sen sisällöstä. Työsuhde alkaa varsinaisen työnteon alkaessa. Käytännössä työsopimus voi syntyä myös hiljaisesti eli konkludenttisesti silloin, kun työnantaja sallii työntekijän tekevän työtä lukuunsa, vaikkei nimenomaista sopimusta olisi tehtykään. (Tiitinen & Kröger 2008, 28, 89-90.)

Työsopimuslaki ei tunne kelpoisuusvaatimuksia työhön otettaessa. Ravintola-alaa kyllä koskevat tietyntylaiset alkoholilain määrittämät kelpoisuusvaatimukset. Alkoholilaki määrittelee vastaavan hoitajan kelpoisuudet seuraavasti: Vastaavan hoitajan ja hänen sijaistensa tulee olla sopivia tehtävään ja heillä tulee olla koulutuksen tai kokemuksen kautta hankittu riittävä ammattitaito. Riittävänä ammattitaitona pidetään yhden vuoden alan koulutusta tai kahden vuoden työkokemusta alalta. Anniskeluluvan haltija eli työnantaja on vastuussa vastaavan hoitajan ja hänen sijaistensa pätevyydestä. Jokaisessa työvuorossa tulee siis olla yksi vastaava työntekijä, joka täyttää kelpoisuusvaatimukset. Anniskelupaikassa, joka myy vain mietoja alkoholijuomia, voidaan ammattitaito todeta oppilaitoksen antamalla ns. anniskelupassilla eli todistuksella, että henkilö hallitsee alkoholijuomien anniskelua koskevat säännökset. Vastaavan työntekijän lisäksi ravintolassa voi toimia muita työntekijöitä kuten tarjoilijoita, heiltä ei vaadita anniskeluun liittyen ammattitaitotodistuksia. (Alkoholilaki 4:21 b §.)

Järjestyksenvalvojia puolestaan koskee laki järjestyksenvalvojista. Sen mukaan järjestyksenvalvojaksi saadaan asettaa tehtävään suostuva henkilö, jolla on poliisin myöntämä voimassa oleva hyväksyminen järjestyksenvalvojaksi. Hyväksyntä edellyttää tehtävään soveltuvaa koulutusta. Vaikka työsopimuslaki ei tunnekaan kelpoisuusvaatimuksia, on edellä

käynyt ilmi, että niistä kuitenkin on säädetty alojen erityispiirteiden mukaan. (Laki järjestyksenvalvojista 2 §, 12 §.)

Työsopimuslaissa on erityinen maininta liittyen **lisätyövoiman** palkkaamiseen. Palvelualoilla työskentelee huomattava määrä osa-aikaisia. Jos työnantaja tarvitsee lisätyövoimaa, on hänen tarjottava työtä ensisijaisesti osa-aikaiselle työntekijälleen. Samaan pyrkii säännös, jossa työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoista yleisesti, jotta myös osa-aikaiset työntekijät voivat hakea niihin. (TSL 2:5-6 §.)

Työsuhde alkaa työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella, joka voi olla suullinen, kirjallinen tai sähköinen. Työnantaja on kuitenkin velvollinen antamaan työntekijälle kirjallisen selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista työsuhteen alkaessa, viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jos työsuhte on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan. Ehdot voivat käydä ilmi kirjallisessa työsuopimuksessa. Selvityksestä ilmenevät minimivaatimukset on lueteltu työsuopimuslain toisessa luvussa. Niitä ovat mm. työnteon alkamisajankohta, koeaika, työntekopaikka ja palkanperusteet. (TSL 2:4 §.)

Työsuhteisiin saattaa sisältyä piileviä ehtoja, joita ei ole edes suullisesti käsitelty. Mikäli tällainen ehto on erityisen tärkeä, sitä voidaan kutsua työsuhteen edellytykseksi. Jos tällainen ehto ei toteudu, voi kyseeseen tulla peruste työsuhteen päättämiseksi. Joissakin työsuhteissa voidaan työntekijän aseman perusteella edellyttää tavanomaista suurempaa lojaalisuutta työnantajaa kohtaan. Korostuneesta lojaalisuudesta tulee tällöin työsuopimuksen ehto. Piilevien ehtojen olemassaolon voi havaita oikeuskäytännöstä, mutta niiden on kuitenkin perustuttava lakiin. (Engblom 2002, 69.)

Koeaika on työnteon aloittamisesta alkava määräaika, jonka kuluessa työnantajalla on mahdollisuus selvittää työntekijän ammattitaito ja soveltuvuus työhön. Työntekijällä on koeajalla mahdollisuus saada selville, vastaavatko työ ja työskentelyolot hänen saamaansa käsitystä. Määräajan kuluessa kumpikin sopijapuoli saa halutessaan saattaa työsuopimuksen lakkaamaan välittömästi ilman normaaleja purku- ja irtisanomissäännöksiä noudattamatta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kynnys erottaa työntekijä on tällöin melko matalalla. Koeajan pituus voi olla yleensä enintään neljä kuukautta. Koeaika voidaan kuitenkin sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi, jos työnantaja järjestää yli neljä kuukautta kestävä koulutuksen. Koulutuksena ei voida pitää tavanomaista työtehtäviin perehdyttämistä. Alle

kahdeksan kuukautta kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa koeaika saa olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestoajasta. Säännös koeajan enimmäispituudesta on pakottavaa oikeutta. (Tiitinen & Kröger 2008, 113; Hietala ym. 2008, 74; TSL 1:4 §.)

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole tehty määräaikaiseksi perustellusta syystä. Ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista sopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana. Samoin määräaikaisesta työsuhteesta sopiminen yhä uudelleen saman työntekijän kanssa on myös katsottava toistaiseksi olevaksi sopimukseksi. Jos määräaikainen sopimus on tehty viittä vuotta pidemmäksi ajaksi, se on irtisanottavissa samoin perustein kuin toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista, kun taas toistaiseksi voimassa oleva sopimus on irtisanottava työnantajan tai työntekijän toimesta. (TSL 1:3 §; TSL 6:1 §.)

Toistaiseksi voimassa olevaa sopimusta ei voida muuttaa määräaikaiseksi edes yhteisestä sopimuksesta. Käsittelyssä 41/2008 työtuomioistuimen mukaan työnantajalla ei ollut perusteltua syytä solmia työntekijän kanssa määräaikaista työsopimusta, vaikka työntekijä oli siihen irtisanomisen vaihtoehtona suostunut. Työntekijän työsopimus oli siten jatkunut toistaiseksi voimassa olevana. (Työtuomioistuin 41/2008.)

2.2 Työnantajan velvollisuudet työsopimussuhteen aikana

Oikeuksien ja velvollisuuksien lähtökohtana on, että sopimus velvoittaa osapuolia toimimaan sopimussuhteessa sopimuksessa tarkoitettulla, yhteisesti sovitulla tavalla. Myös työsopimus sitoo sopijapuolia asettaen heille toimintavelvollisuuksia. Työlainsäädännön merkitys työnantajan velvollisuuksien määrittäjänä on kuitenkin työsopimuksen ehtoja tärkeämmässä asemassa, koska työsopimuskumppanien sopimisoikeuden sisältövapautta on rajoitettu pakottavilla ja puolipakottavilla säännöksillä. Työnantajan perusvelvollisuudet on säädetty työsopimuslain 2. luvussa. Näiden velvollisuuksien lisäksi moniin muihin työsopimuslain säännöksiin sisältyy velvollisuuksia, kuten perhevapaisiin, lomauttamiseen ja irtisanomiseen. Perusvelvollisuuksia täydentävät muiden työoikeudellisten lakien, kuten työturvallisuuslain ja yhdenvertaisuuslain säännökset. Työnantajan velvollisuudet työsopimuslaissa voidaan jakaa yleisvelvoitteeseen ja erityisvelvoitteisiin. (Tiitinen & Kröger 2008, 121-122.)

2.2.1 Yleisvelvoite

Työnantajan velvollisuuksien pohjana on yleisvelvollisuus, jonka mukaan työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava työntekijän suoriutumisesta silloinkin, kun yrityksen toiminta muuttuu. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työurallaan. (TSL 2:1 §.)

Työsopimuslakiin on katsottu tarpeelliseksi ottaa sanktion yleissäännös työnantajan velvollisuuksista, koska kaikkia ehtoja ja tilanteita ei ole säännelty laissa eikä työehtosopimuksissa. Säännös yleisvelvoitteesta on lähinnä tavoitteellinen. Yksistään tämän velvoitteen rikkomisesta työnantajalle ei voi koitua haitallista seuraamusta, kuten vahingonkorvausvelvollisuutta, mutta yleisvelvoite voi vaikuttaa muiden työnantajavelvoitteita koskevien säännösten tulkintaan. Käytännössä säännöksellä voi olla merkitystä, kun harkitaan irtisanomisperusteen riittävyttä. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2008, 111-112; Tiitinen & Kröger 2008, 123, 126.)

Suhteiden edistämistä koskevan yleisvelvoitteen tavoitteena on esimerkiksi vaikuttaa myönteisesti hyvän työilmapiirin luomiseksi. Yleisvelvoitetta koskevassa säännöksessä ei kuitenkaan tarkemmin määritellä keinoja, joiden avulla tällaisen työilmapiirin saavuttamiseen tulee pyrkiä, vaan käytettävissä olevat toimenpiteet on määriteltävä kunkin työyhteisön tarpeiden ja mahdollisuuksien mukaisesti. (Hietala ym. 2008, 112; Tiitinen & Kröger 2008, 123.)

2.2.2 Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan, vaan kaikkia on kohdeltava tasapuolisesti, ellei poikkeaminen ole perusteltua tehtävät huomioon ottaen. Perusteettomia syitä ovat mm. ikä, sukupuoli, terveydentila, kansallinen alkuperä, sukupuolinen suuntautuminen ja uskonto. Ilman perusteltua syytä ei saa määrääkäsia tai osa-aikaisia työntekijöitä kohdella epäedullisemmin kuin vakinaisia ja kokoaikaisia työntekijöitä. Määrä- ja osa-aikaisille työntekijöille tulisi ilmoittaa vapautuvista työpaikoista,

jotta heillä olisi niihin samat mahdollisuudet kuin vakinaisilla. (TSL 2:2 §; Hietala ym. 2008, 19.)

Työntekijöiden asettaminen keskenään eri asemaan on sallittua, jos siihen on laissa tarkoitettu hyväksyttävä syy. Syyn hyväksyttävyyttä täytyy arvioida työhön liittyvien ja työn tekijälleen asettamien vaatimusten perusteella. Erottelussa käytettyjen keinojen täytyy olla kohtuullisia tavoiteltuun tarkoitukseen nähden. Esimerkiksi työn vaatimuksista johtuva erottelu on hyväksyttävää, kun uskonnonopettajalta vaaditaan tiettyä uskonnollista vakaumusta. Säännös edellyttää työnantajalta johdonmukaisuutta toimissaan työntekijöiden suhteen. Säännöksellä ei kuitenkaan haluta estää mm. kannustavien palkkausjärjestelmien käyttöä. (Hietala ym. 2008, 115-117.)

Syrjintäkielto koskee myös työntekijöiden työhön ottamista. Jos työntekijä katsoo, että työnantajan toiminta on ollut syrjintäkiellon tai tasapuolisen kohtelun vastainen, on hänen esitettävä väitteelleen työsopimuslaissa mainittuja perusteluja. Työnantajan on puolestaan osoitettava, että hänellä on ollut hyväksyttävä syy menettelylleen. Todistustaakka on siten asetettu molemmille osapuolille. (Hietala ym. 2008, 117.)

Työsuhteissa sovellettavan syrjinnän käsitteen sisältö määritellään yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa. Syrjinnällä on neljä ulottuvuutta: välitön syrjintä, välillinen syrjintä, häirintä sekä käsky tai ohje syrjiä jotakuta. Välitöntä syrjintää on se, kun jotakuta kohdellaan suoraan epäsuotuisammin kuin jotakin toista. Välittömästä syrjinnästä on kysymys silloin, kun työnantaja tietoisesti asettaa työntekijän eri asemaan syrjintäperusteella. Välillinen syrjintä johtuu näennäisesti puolueettomasta säännöksestä tai käytännöstä, joka saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan toisiin vertailun kohteena oleviin nähden. (Yhdenvertaisuuslaki 6 §; Tiitinen & Kröger 2008, 137-142.)

Häirintä on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden loukkaamista luomalla esimerkiksi vihamielinen tai nöyryyttävä ilmapiiri. Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella pidetään syrjintänä tasa-arvolain mukaan. Häirinnän kieltä koskee sekä työnantajaa että työntekijää, kumpikaan ei saa yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetulla tavalla häiritä toistaan. (Tiitinen & Kröger 2008, 142-143.)

Yritys voi joskus joutua vähentämään työvoimaa tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Työntekijöistä voi tällöin tuntua loogiselta, että ensimmäisenä vähennetään viimeksi palkattua työvoimaa. Työsopimuslaissa ei kuitenkaan ole säännöstä työvoiman

vähentämisjärjestyksestä eikä siten voida katsoa syrjinnäksi toimintaa, jossa yritys vähentää henkilöstöä työvuosia huomioonottamatta. Korkeimmassa oikeudessa on käsitelty tasapuolista kohtelua irtisanomisjärjestyksen kannalta. Erään KKO:n ennakkopäätöksen mukaan irtisanomisen kohdistaminen pisimpään palvelleeseen työntekijään ei rikkonut työsopimuslain 17 §:n 3 momentin mukaista työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimusta tapauksessa. (KKO:1998:130.)

2.2.3 Työturvallisuusvelvoite

Työturvallisuuslaissa säädetään, että työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä haitoilta. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan velvoitteet on rajattu niihin seikkoihin, joita työnantaja voi ennakoida ja joihin hän voi vaikuttaa. Ennalta arvaamattomat olosuhteet ja poikkeukselliset tapahtumat jäävät huolehtimisvelvoitteen ulkopuolelle. Työturvallisuuslain säännökset jättävät paljon tilaa työpaikkakohtaiselle soveltamiselle. Samalla ne asettavat suuremman vastuun työpaikan riskien arvioinnille ja toimenpiteille. (Työturvallisuuslaki 1:1 § ja 2:8 §; Siiki 2010, 35.)

Työturvallisuuteen liittyvät vaaratekijät tulee tunnistaa ja arvioida järjestelmällisesti ja säännöllisesti. Vastaavasti työntekijöiden on oltava valppaina ja ilmoitettava esimiehelleen aina, mikäli huomaavat työolosuhteissaan epäkohtia. Ravintola-alalla suuri työturvallisuusuhka on yksin työskentely usein arvaamattomien asiakkaiden kanssa. Työntekijä voi joutua väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Väkivallan uhkaa yritetään vähentää valvonnalla ja omavalvontasuunnitelmilla, mutta tilannetta ei ole mahdollista hallita täysin. (PAM 2011.)

Työturvallisuuslaissa on säännös, jonka mukaan väkivallan uhka ja väkivaltilanteet on ehkäistävä mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen ja rajoittamiseen tarvittavat turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet ja mahdollisuus avun halyttämiseen. Säännös koskee ennen kaikkea asiakasväkivallan uhkaa. Majoitus- ja ravitsemisalaan liittyy tavanomaista suurempi uhka. Eräät työn piirteet lisäävät väkivallan mahdollisuutta: yksin työskentely varsinkin ilta- ja yöaikaan sekä päihtyneiden tai väkivaltaisten asiakkaiden vastaanotto. Laissa ei säädetä turvajärjestelyistä tarkemmin, vaan

niiden toteuttamistapa on päätettävä työpaikoilla. Työntekijälle pahoinpitelystä tai muusta tahallisesta teosta aiheutunutta vammaa pidetään työtapaturmana, jos se on aiheutunut työssä tai työstä johtuvissa olosuhteissa tai työmatkalla. Työntekijään kohdistunut väkivaltainen teko on rikoslain mukaan rangaistava. Työntekijällä on siis oikeus vaatia tuomioistuimessa rangaistusta ja vahingonkorvausta rikokseen syyllistyneeltä kuin kenellä tahansa muullakin henkilöllä. (Siiki 2010, 92-96.)

Väkivallan uhkaa voidaan vähentää kameravalvonnalla. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä sisältää säännökset kameravalvonnan toteuttamisesta. Työnantaja saa toteuttaa jatkuvasti kuvaa välittävän tai kuvaa tallentavan laitteen avulla valvontaa työpaikalla. Valvonnan perusteena on oltava työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien turvallisuuden varmistaminen tai omaisuuden tai tuotantoprosessien valvominen. Kameravalvontaa ei saa käyttää tietyn työntekijän tai tiettyjen työntekijöiden valvontaan työpaikalla. Kameravalvonnan käyttö on myös kiellettyä henkilökunnan sosiaalitiloissa. Kameravalvonta voidaan kuitenkin kohdentaa tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijä työskentelee, jos tarkkailu on välttämätöntä työhön liittyvän uhan tai hänen terveydelleen ilmeisen haitan ehkäisemiseksi. Kameravalvonta baaritiskillä edistää sekä asiakkaiden että työntekijöiden turvallisuutta samalla, kun työnantaja valvoo omaisuuttaan eli kassoja. (Siiki 2010, 95-96.)

Ensisijainen tavoite on, että vaara- ja haittatilanteiden syntyminen voidaan estää jo ennakkolta työolosuhteiden hyvällä suunnittelulla. Jos haittatilanteita ei voida estää, on ne poistettava tai minimoitava. Työpaikalla on ensisijaisesti toteutettava yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet ja vasta sen jälkeen henkilökohtaisesti vaikuttavat suojelutoimet. Ravintola-arjessa tämä voisi tarkoittaa, että ensisijaisesti live-bändin desibelitasoa on laskettava työntekijöiden kuuloaistin suojaamiseksi ja toissijaisesti on jaettava korvasuojaimia. (Siiki 2010, 36.)

Tehokas työsuojelu edellyttää työsuojelun toimintaohjelmaa. Se tulee olla kaikilla työnantajilla toimialasta tai työntekijöiden lukumäärästä riippumatta. Laki ei aseta toimintasuunnitelmalle kovin tarkkoja sisältövaatimuksia, vaan sisältö ja laajuus määräytyvät työn luonteen, työlle ominaisten vaarojen ja yrityksen koon mukaan. Käytännössä kirjallinen tai muu todennettavissa oleva muoto on välttämätön. Ravintolayritykseltä vaaditaan myös anniskelun omavalvontasuunnitelma, joka sisältää toimenpidesuunnitelmat väkivallan uhan minimoimiseksi. (Siiki 2010, 38.)

Työsuojelun yhteistoimintaa varten työnantajan tulee nimetä työsuojelupäällikkö edustajakseen, ellei hän itse hoida näitä tehtäviä. Työsuojelupäällikkö neuvoa esimiehiä työturvallisuusasioissa. Työsuojeluvaltuutettu puolestaan on työntekijöiden keskuudestaan valitsema henkilö, joka edustaa työntekijöitä ja on yhteydenpidossa työsuojeluviranomaisiin. Työsuojeluvaltuutettu varavaltuutettuineen on valittava työpaikalla, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen henkilöä. Tämä sanamuoto ”on valittava” ei tarkoita velvollisuutta, vaan oikeutta. Työsuojeluvaltuutetulla tulee olla mahdollisuus saada asianmukaista koulutusta tehtävänsä. (Siiki 2010, 64-65.)

Tupakointia ravintoloissa rajoitettiin, kun vuonna 2007 kiristettiin tupakkalakia. Aiemmin ravintoloissa sai tupakoida savuttomia alueita lukuun ottamatta lähes kaikkialla. Tupakansavu on syöpävaarallinen aine ja sen kieltämisellä yleisissä, asiakkaille tarkoitetuissa tiloissa suojellaan sekä asiakkaita että työntekijöitä. Ravitsemisliikkeen sisätiloissa tupakointi voidaan sallia ainoastaan erillisessä, tupakointiin hyväksytyssä tupakointitilassa. Tupakointitilassa työskentely on pääsääntöisesti kiellettyä. Poikkeuksellisesti tupakointitilassa työskentely sallitaan järjestyksenvalvonnallisissa, pelastustoiminnallisissa ja muissa turvallisuuteen liittyvissä tehtävissä. Työntekijä ei siis saa työvuoron aikana oleskella tupakointitilassa omista tarkoituseristään. (Saarinen 2011, 74-75.)

Ravintolatyöntekijän oleskelua tupakkahuoneessa on rajoitettu, mutta muutoin työnantajan direktio-oikeuteen ei kuulu tupakoinnin kieltäminen työntekijän lepoajalla eli tauoilla. Tupakoinnin kieltäminen loukkaisi henkilön itsemääräämisoikeutta ja tahdonvapautta. Sairaaloissa ja terveyskeskuksissa tupakointikielto pohjautuu eri perusteisiin kuin direktio-oikeuteen. Työnantajalla tulee olla todellinen ja hyväksyttävä peruste tupakointikieltojen asettamiseksi. Jos työntekijä ei voi tupakoida ilman, että samalla laiminlyö tehtävänsä, on kiellolle olemassa hyväksyttävä peruste. (Koskinen, Kilpeläinen & Laakso 2007, 50-51.)

Korkeimman oikeuden päätöksessä vuonna 1992 käsiteltiin työntekijän henkistä työturvallisuutta. Työnantaja oli ajoittain suhtautunut työntekijään asiattomasti ja epäystävällisesti. Työntekijää oli mm. kielletty keskustelemasta muiden työntekijöiden kanssa, moitittu työntekijän ulkonäköä rumaksi ja työnantajan edustaja oli vältellyt puhumasta työntekijän kanssa. Työntekijä oli työnantajan edustajan puhuttelun jälkeen sairastunut niin, ettei voinut enää palata työhönsä. Korkein oikeus katsoi, että työntekijän sairastuminen oli ainakin osittain johtunut työnantajan edustajan menettelystä. Työnantaja määrättiin suorittamaan työntekijälle vahingonkorvausta. (KKO 180/1992.)

Työturvallisuus on noussut otsikoihin, kun tutkimuksen aikana julkisuudessa on näyttävästi uutisoitu AKT:n työntekijäliiton puheenjohtajan toiminnasta alaisiaan kohtaan. Kainuun Sanomien mukaan puheenjohtaja Timo Rättyä vastaan on noussut joukko työntekijöitä, jotka väittävät Rättyä käyttäytyneen epäasiallisesti. Poliisi on saanut valmiiksi esitutinnan puheenjohtajasta. Poliisi epäilee häntä ja muutamaan muutakin ihmistä työturvallisuusrikoksesta. Muiden epäiltyjen osalta on kyse puuttumattomuudesta AKT:n toimiston työilmapiirin heikentymiseen. Juttu on edennyt syyttäjälle syyteharkintaa varten. (Stähle 2012, A8-A9.)

2.2.4 Yleissitova työehtosopimus

Työnantajan on noudatettava vähintään alaa edustavana pidettyä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen tulee olla soveltamisalaltaan valtakunnallinen eli sopimuksen tekijöiden täytyy olla koko maassa toimivia työmarkkinajärjestöjä. Yleissitova ei siten voi olla sellainen työehtosopimus, jonka osapuolena on paikallinen työnantajien tai työntekijöiden yhdistys. Työsopimuslaissa mainitun asianomaisen alan työehtosopimuksen määrittely voi käytännössä tuottaa ongelmia, koska eri alojen sopimusten soveltamisalat on määritelty eri tavoin. Työnantaja ja työntekijä eivät voi sopia huonommista ehdoista kuin mitä alan työehtosopimus vähintään edellyttää, vaikka työntekijä ei kuuluisikaan ammattiliittoon. Ristiriitatilanteessa yleissitova työehtosopimuksen ehto kumoaa itse tehdyn työsopimuksen ehdon. (TSL 2:7 §; Hietala ym. 2008, 131-132.)

Majoitus-, ravitsemis- ja vapaa-ajan palvelujen alalla noudatetaan Palvelualojen ammattiliiton eli PAM:n työehtosopimusta. Järjestöjen solmimilla työehtosopimuksilla on monista asioista sovittu paremmin kuin laissa. (PAM 2011.)

2.2.5 Vuokratyö

Työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei asiasta ole laissa erikseen säädetty (TSL 1:7 §).

Ravintola-alalla käytetään yleisesti vakituisten työntekijöiden rinnalla vuokratyövoimaa. Työsopimukseen perustuvat ja siitä johtuvat oikeudet ja velvollisuudet ovat molemmiin puolin yleensä korostetun henkilökohtaisia. Työmarkkinoilla on kuitenkin käytössä työvoiman käytön muoto, jossa työsopimuksen tehnyt työntekijä täyttää työntekovelvollisuutensa tekemällä työtä työsuhteen kannalta kolmannelle henkilölle. Työsopimuksen tehnyt vuokrayritys sitoutuu korvausta vastaan siirtämään työntekijänsä työpanoksen käyttäjäyrityksen käytettäväksi. Työvoiman vuokraus perustuu myös työntekijän suostumukseen tehdä työtä työnantajansa sopijakumppanille. Työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei taas yleensä ole sopimussuhdetta. (Tiitinen & Kröger 2008, 307-308.)

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa on ilmennyt epäkohtia, joita on pyritty korjaamaan säännöksellä vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavasta työehtosopimuksesta. Työsopimuslain säännös velvoittaa vuokrausyritystä työnantajana soveltamaan vähintään käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräyksiä, mikäli vuokrausyritystä ei ole sidottu alansa työehtosopimukseen. Jos vuokrausyritys on järjestäytymätön eikä ole sidottu kumpaankaan edellä mainituista työehtosopimuksista, on vuokratyöntekijän palkkaa, työaika ja vuosilomia koskevien ehtojen oltava vähintään käyttäjäyrityksen käytäntöjen ja siellä sovellettavien sopimusten mukaiset. (Tiitinen & Kröger 2008, 317-318; TSL 2:9 §.)

Työsopimuslain mukaan vuokratulla työntekijällä on oikeus käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä. Käyttäjäyritys ei ole velvollinen taloudellisesti tukemaan vuokratun työntekijän palvelujen ja järjestelyjen käyttöä. (TSL 2:9a §.)

Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksessä vuonna 2005 käsiteltiin vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä vastuunjakoa. Työvoimaa vuokraavan yrityksen huoltoasemaliikkeen käyttöön toimittama työntekijä oli työvuorollaan anastanut varoja huoltoaseman kassakaapista. Huoltoasemayritys tulkitsi, että vuokrausyritys oli työntekijän työnantajana velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä oli tahallaan aiheuttanut käyttäjäyritykselle. Vuokrausyrityksen mukaan vahingonvastuu kuului yleisten periaatteiden mukaan käyttäjäyritykselle, jolle vastuu oli siirtynyt sen jälkeen, kun sille oli siirtynyt työnjohto-oikeus. Vuokrausyritystä vastaan ajettu korvauskanne hylättiin, koska työnjohto- ja valvontaoikeus oli siirtynyt käyttäjäyritykselle, vaikkakin vuokrausyrityksen velvollisuuksiin kuuluivat muut työnantajan velvollisuudet ja palkanmaksu. (KKO 135/2005.)

2.2.6 Palkanmaksuvelvoite

Palkanmaksuvelvollisuus on työnantajan päävelvoite. Työstä suoritettavaa vastiketta pidetään yhtenä työsuhteen tunnusmerkkinä. Työsopimuslain mukaan työsopimuksessa työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Muuna vastikkeena voidaan pitää tavaroita, vastavuoroista työtä tai palvelurahapalkkauksessa työntekijän oikeutta yleisöltä saataviin palvelurahoihin. Jälkimmäistä vastikkeen muotoa käytetään usein ravintolan järjestyksenvalvojien palkkauksessa. Työstä suoritettavalla korvauksella tulee olla saajalleen taloudellista arvoa, jotta korvausta pidetään vastikkeena. Vastikkeella ei ole työsopimuslaissa määrällistä vähimmäisedellytystä, vaan sitä on arvioitava suhteessa tehdyn työn laatuun ja määrään. (TSL 1:1 §; Tiitinen & Kröger 2008, 12-13, 205-206.)

Palkan vähimmäismäärä on sovittu yleensä alan yleisellä työehtosopimuksella. Ravintola-alan palkkataulukko on jaettu kahteen osaan: esimiehet ja työntekijät. Taulukossa palkka määräytyy työntekopaikan eli palkkaluokan ja aseman eli palkkaryhmän mukaan. Palkka maksetaan jälkikäteen niin, että kalenterikuukaudelta ansaittu palkka maksetaan viimeistään seuraavan kuukauden 10. päivänä. Palkasta voidaan vähentää liikaa maksettu palkka tai korvaus. Palkka on maksettava työntekijälle käteisenä tai jos niin on sovittu, hänen osoittamaansa pankkiin vähintään kerran kuukaudessa. Käytännössä palkat maksetaan tilille. Palkanmaksukausi päättyy välittömästi työsuhteen päättyessä. Työntekijällä on oikeus saada viivästyskorkoa, jos saatava viivästyy. Sunnuntait ja juhlapyhät vaikuttavat palkanmaksupäivään. Työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet. (PAM 2011; TSL 2:13-16 §.)

Sairastuneelle tai tapaturman vuoksi estyneelle työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa työnantajan toimesta, kunnes oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Työsopimuslain mukaan työntekijällä on siten oikeus sairausajan palkkaan sairastumispäivää seuraavalta yhdeksältä arkipäivältä. Työsopimuslaissa säädettyä palkanmaksuvelvollisuutta voidaan rajoittaa työehtosopimuksella. Jos työkyvyttömyys on aiheutettu tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella, oikeutta sairausajan palkkaan ei ole. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä henkilökohtaisesti työnantajalle tai lähimmälle esimiehelle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään, käytännössä lääkärin tai hoitajan antama todistus eli työsopimuslaki ei edellytä työntekijältä oma-aloitteisuutta. Velvollisuus toimittaa selvitys voi

perustua myös yrityksessä vakiintuneeseen käytäntöön. (TSL 2:11 §; Tiitinen & Kröger 2008, 225.)

Työsopimuslaissa ei ole säännöstä korvaavan työn tekemisestä sairausloman aikana, mutta ilmiötä esiintyy työelämässä. Korvaavalla työllä tarkoitetaan työtä, jota osoitetaan työntekijälle sairauden tai tapaturman vuoksi. Korvaavan työn käyttöönotolla on kolme edellytystä: 1) jäljellä olevasta työkyvystä on tehty lääketieteellinen selvitys 2) korvaava työ on tarkoituksenmukaista 3) työpaikalla on sovittu korvaavan työn käytöstä henkilöstön kanssa, koska korvaavan työn pitäisi olla työntekijälle vapaaehtoista. Korvaavasta työstä maksetaan työntekijälle hänen tavanomainen palkkansa. (Tiitinen & Kröger 2008, 235.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa 3/2010 on otettu kantaa tapaukseen, jossa työntekijä oli ilmoittanut sairauspoissaolostaan tekstiviestillä työtoverilleen. Työtoveri oli välittänyt tiedon esimiehelleen. Näin menetellessään sairastunut työntekijä oli laiminlyönyt ilmoitusvelvollisuuttaan. Ilmoitus olisi pitänyt tehdä lähimmälle esimiehelle tai työnantajan ilmoittamalla muulle henkilölle henkilökohtaisesti työpaikan ohjeistuksen mukaan. Yhtiö ei ollut rikkonut työehtosopimusta kieltäytyessään maksamasta sairausajan palkkaa. (Työtuomioistuin 3/2010.)

Kun työntekijä on estynyt suorittamasta työtään työnantajasta johtuvasta syystä, vaikka on ollut tämän käytettävissä, on työntekijällä oikeus palkkaan. Niin sanotussa forse majeure -tilanteessa palkansaantioikeus on 14 vuorokautta. (TSL 2:12 §.)

Työnantajan kuittausoikeutta ja palkkaennakon antamista on rajoitettu työsopimuslaissa. Työnantaja voi lainata työntekijälle rahaa siten, että velka lyhennetään palkanmaksun yhteydessä kokonaan tai osaksi. Kuittausta on vaadittava vastapuolelta etukäteen ja työnantajan on huolehdittava, että vastasaaminen on oikea. Kuittausoikeuteen sovelletaan ulosottokaaren asetusta. Ulosottokaaren asetuksen mukaan velalliselle on jätettävä nettopalkasta vähintään suojaosuus, joka on määritelty laissa, ja sen lisäksi kolmasosa suojaosuuden ylittävästä palkasta. Säännös työnantajan kuittausoikeudesta ja palkkaennakosta on pakottavaa oikeutta, joten niistä ei voida poiketa sopimuksin. (TSL 2:17 §; Ulosottokaari 4:48 §; Hietala ym. 2008, 170, 174.)

2.3 Työntekijän velvollisuudet työsopimussuhteen aikana

Työsopimuksen tekemisellä oikeuksia ja velvollisuuksia syntyy työnantajalle ja työntekijälle. Työntekijä luovuttaa työvoimansa käyttöoikeuden työnantajalle sitoutuessaan tekemään työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena. Työsopimuksen perusteella työnantaja voi määrätä työntekijän työntekovelvoitteen täyttämistä, esimerkiksi ajasta, paikasta, laadusta ja laajuudesta. Työsopimuslain 3. luku käsittelee työntekijän perusvelvollisuuksia. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 9.)

2.3.1 Työvelvoite

Työntekijän päävelvollisuus on yleisvelvollisuus, joka työsopimuslain mukaan on tehdä työtä huolellisesti ja noudattaa työnantajan toimivallan mukaisia määräyksiä, millä viitataan työnantajan johto- ja valvontaoikeuteen. Työnantaja voi pääsääntöisesti antaa määräyksiä vain työn suorittamisesta ja siihen liittyvistä asioista, ei työntekijän vapaa-ajasta ja sen käytöstä. Työnantajan johto- ja valvontaoikeutta kutsutaan kirjallisuudessa direktio-oikeudeksi. Työntekijän yleisvelvoitteen laiminlyöntiä ei ole sanktioitu, kuten ei myöskään työnantajan yleisvelvoitteen rikkomista. (TSL 3:1 §; Tiitinen & Kröger 2008, 248, 250, 257.)

Työntekijän yleinen lojaliteettivelvoite on ilmaistu TSL 3:1:n toisessa virkkeessä, jonka mukaan työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Työntekijän tulee pidättäytyä paikkansapitämättömistä, yrityksen kannalta kielteisistä lausunnoista. Työntekijän yleinen lojaliteettivelvoite alkaa työsopimuksen solmimisesta ja jatkuu sopimussuhteen päättymiseen saakka. Lojaliteettivelvoite siis ulottuu jonkinasteisena myös vapaa-aikaan. Joissakin ammateissa, kuten vartijalta edellytetään työntekijän vapaa-ajan käytökseltäkin työn edellyttämää asianmukaisuutta. (TSL 3:1 §; Tiitinen & Kröger 2008, 256.)

Työtuomioistuin käsitteli 75/1995 tapauksen, joka liittyy ravitsemisalaan. Työtuomioistuin otti kantaa irtisanomiseen, joka johtui tarjoilijan työkestä käyttäytymisestä asiakkaita kohtaan ja työaikojen laiminlyönnistä. Vaikka jutussa on selkeästi nähtävissä, että työntekijä ei toiminut parhaansa mukaan työnantajan lukuun, työtuomioistuin ratkaisi asian työntekijän

hyväksi. Tarjoilijan toiminta ei ollut riittävä peruste irtisanomiselle. (Työtuomioistuin 75/1995.)

Direktio-oikeutta puolestaan käsiteltiin työtuomioistuimessa, kun työnantaja halusi kieltää tupakoinnin työpaikalla ja työaikana. Ratkaisussa katsottiin, että työnantajalla oli direktio-oikeutensa perusteella tässä tapauksessa oikeus kieltää tupakointi. Konsernin yrityskuvaan voitiin asiallisin perustein liittää tuotantolaitosten savuttomuus. Kyseessä oli elintarviketeollisuuden yritys. (Työtuomioistuin 145/2010.)

2.3.2 Työaika

Työaikalaki on yleislaki, joka säätelee työaikoja. Lisäksi työehtosopimuksissa on runsaasti työaikaa koskevia määräyksiä, joilla on poikettu työaikalain säännöksistä. Työaikaa on työhön käytetty aika, jolloin työntekijä tekee työsopimuksensa mukaista työtä ja siihen välittömästi liittyviä toimintoja. Työtehtävät voivat olla vaihtelevia ja moninaisia, mutta palkkaperusteeseen vaikuttavilla vaihteluilla ei ole merkitystä työajaksi laskemisen kannalta. Lisäksi työaikaa on aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä työpaikalla. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 136, 138-139.)

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijän oltava asunnossaan tai muualla tavoitettavissa niin, että työhön kutsuminen tarvittaessa on mahdollista. Tällaista varallaoloaikaa eli päivystämistä ei lueta työajaksi. Varallaoloajan pituus ja toistuvuus eivät saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Varallaoloaika muuttuu työajaksi, kun työntekijän on ryhdyttävä työhön. Kysymys on työajasta, jos työntekijä on varallaoloaikana velvollinen oleskelemaan työpaikalla tai muussa työnantajan osoittamassa paikassa. Varallaoloon työntekijän kotona käytetystä ajasta on vähintään puolet korvattava joko rahassa tai vapaa-aikana. Varallaolosäännöksen käyttöä voi esiintyä anniskeluravintolassa, kun työntekijää pidetään tarvittaessa työhön kutsuttavana mahdollisen kiireisen illan vuoksi. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 139.)

Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksessä tulkittiin varallaoloajan säännöstä. Satamahinaajassa työskennellyt työntekijä oli säännöllisen työajan ulkopuolisena aikana ollut hakulaitteen avustuksella työnantajansa tavoitettavissa työhön saapumista varten. Työntekijän oleskelua ei ollut paikallisesti tai ajallisesti rajoitettu eikä hän siten ollut

velvollinen oleskelemaan määräaikoina asunnossaan. Korkein oikeus katsoi, ettei hänellä ollut oikeutta saada valmiudessaolosta korvausta. Pelkästään siitä, että Jääskeläinen voitiin tarvittaessa tavoittaa työtehtäviin hakulaitteella, ei muodostunut sidonnaisuutta varallaolosäännökseen. (KKO 57/1997.)

Säännöllinen työaika määrittyy työaikalain mukaan sekä vuorokautisena että viikoittaisena säännöllisenä työaikana. Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa, mutta työaikalaisissa on erityissäännös jaksotyöajasta, joka on mahdollista erikseen mainituilla aloilla. Näillä aloilla säännöllinen työaika saadaan järjestää kolmen viikon jaksena enintään 120 tunniksi. Säännöllistä työaikaa ei ole tällöin rajattu vuorokautta tai viikkoa kohden. Vuorokausi- ja viikkolepoa koskevat säännökset sekä työehtosopimuksien säännökset kuitenkin rajoittavat työn teettämistä. Jaksotyöaikaa voidaan käyttää mm. majoitus- ja ravitsemisliikkeissä. Käytännössä työmarkkinajärjestöt ovat käyttäneet hyvin laajasti sopimusmahdollisuuttaan koskien työaikoja. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 140-142.)

2.3.3 Työturvallisuusvelvoite

Työnantaja on vastuussa kaikesta työturvallisuuteen liittyvästä, mutta myös työntekijällä on velvollisuus edesauttaa oman turvallisuuden toteutumista noudattamalla huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijälle on asetettu työturvallisuutta koskeva huolehtimisvelvoite. Samalla on huolehdittava käytettävissä olevin keinoin muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta. Työntekijällä on ilmoitusvelvollisuus kertoa työpaikalla havaitsemistaan vioista ja puutteista koskien muun muassa rakenteita ja työvälineitä. Työntekijän huolehtimisvelvollisuus rajoittuu hänen käytettävissään oleviin keinoihin, jotka ovat yleensä työntekijän omaan työhön liittyviä. Työntekijältä ei voida edellyttää laajempaa työpaikan olosuhteista huolehtimista, vaan sellainen kuuluu työnantajan tehtäviin. (TSL 3:2 §; Siiki 2010, 75.)

Päihteiden väärinkäyttö vaarantaa työturvallisuuden. Eräässä työtuomioistuimen käsittelyssä selvitettiin työturvallisuuden vaarantamista seuraavasti: Ahtaajan työsopimus oli purettu, koska hän oli toistuvasti käyttänyt alkoholia työpaikalla ja esiintynyt siellä päihtyneenä. Työehtosopimuksen suositusmääräyksen mukaan työsopimus voitiin purkaa alkoholinkäytön perusteella ainoastaan, jos työntekijälle oli aiemmin annettu varoitus ja työkielto samasta syystä. Ahtaajan katsottiin kuitenkin menettelyllään vaarantaneen oman ja muiden

työntekijöiden työturvallisuuden. Tästä syystä työsopimuksen purkamiselle oli edellytykset. (Työtuomioistuin 96/2008.)

Päihteiden käytön selvittäminen ja estäminen liittyy sekä työntekijän että työnantajan velvollisuuksiin, mutta asia on tarkoituksenmukaista ottaa tässä esille edellisen työtuomioistuimen päätöksen yhteydessä. Työntekijän vastuuseen työturvallisuudesta kuuluu pidättäytyminen alkoholin käytöstä työpaikalla ja/tai työaikana. Alkoholin käytöstä aiheutuu olennaisia haittoja työelämän kannalta. Alkoholin käyttö on ravintola-alan työntekijöillä yleisempää kuin monella muulla alalla. Haitat voivat olla terveydellisiä, kuten tapaturmat ja käytöstä aiheutuvat sairaudet. Lisäksi työntekijän alkoholin käyttöön liittyvät ongelmat voivat heikentää työilmapiiriä. Alkoholin käyttö vaikeuttaa työtehtävien suorittamista, jolloin muut työntekijät kuormittuvat. Työpaikka voi olla avainasemassa yksilön alkoholinkäytön katkaisussa. Kun työntekijän alkoholinkäyttö aiheuttaa ongelmia työsuhteessa, on työnantajalla erilaisia mahdollisuuksia reagoida asiaan. (Koskinen ym. 2007, 71, 82.)

Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta pakolliseen terveystarkastukseen, joka on työhön sijoittaessa tai työn kestäessä välttämätön. Välttämättömänä pidetään työntekijän terveydentilan selvittämistä erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä. Toinen välttämättömyyden peruste on työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittäminen työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Terveystarkastuksen ja testien suorittamiseen on käytettävä terveydenhuollon palveluja. Kun työnantaja velvoittaa työntekijän terveystarkastukseen, hän ei voi päättää, mitä testejä työntekijälle on tehtävä. Työnantaja ei voi siten lähettää työntekijää nimenomaisesti alkoholitestiin. Terveys- ja terveydenhuollon ammattilaiset tekevät päätöksen testin tarpeellisuudesta. Jos työntekijä kieltäytyy pakollisesta terveystarkastuksesta, voi kieltäytyminen johtaa tilanteesta riippuen jopa työsopimuksen päättämiseen. Työnantaja ei voi saada tietoa alkoholitestin tuloksesta, vaan ainoastaan yleisen arvion työntekijän työkyvystä tehtävien kannalta. Alkoholin käytön selvittäminen edellä mainitulla tavalla ei siis ole kovin tarkoituksenmukaista. (Koskinen ym. 2007, 78-80.)

Työsopimuslaki asettaa työnantajalle velvoitteen huolehtia työturvallisuudesta. Velvoitteen täyttäminen voi edellyttää työnantajalta päihtyneen henkilön poistamista työpaikalta, mikäli tämä on vaaraksi itselleen, muille työntekijöille tai ulkopuolisille. Jos työnantaja sallii päihtyneen työntekijänsä työskennellä, hän on onnettomuuden sattuessa vastuussa työturvallisuusvelvoitteensa rikkomisesta. Jo perusteltu epäily alkoholin vaikutuksen

alaisuudesta riittää oikeuttamaan työnantajan asian vaatimiin toimenpiteisiin. Työntekijän puhalluttaminen työpaikalla epäillyissä päihtymistilanteissa olisi helpompi ratkaisu, mutta se ei ole nykyainsäädännön mukaan mahdollista. (Koskinen ym. 2007, 81-82.)

Hoitoonohjaukselle ei ole selkeää säännöstä laissa, mutta ennen työsopimuksen päättämistä työntekijälle on annettava mahdollisuus korjata toimintansa, joten työntekijän hoitoonohjausta on pidettävä varoituksena. Työnantaja ohjaa työntekijän hoitoon irtisanomisen tai purkamisen sijaan alkoholin väärinkäyttötapauksissa. Seuraavan väärinkäyttötapausten ilmetessä työnantaja voi irtisanoa tai purkaa työsopimuksen, jos työsopimuksen päättämisperusteet ovat muutoin olemassa. Mikäli työntekijä on alkoholin käytöllään vaarantanut työturvallisuutta, on oikeuskäytännössä usein katsottu, ettei työnantajalla ole velvollisuutta ohjata työntekijää hoitoon. Työnantajalla täytyy olla oikeus puuttua myös päättämiseen oikeuttavia tapauksia lievempiin alkoholin väärinkäyttötilanteisiin. Työnantaja voi esimerkiksi huomauttaa krapulaiselle työntekijälle asiasta. Tällainen direktio-oikeudellinen puuttuminen ei saa tietenkään olla syrjivää. (Koskinen ym. 2007, 87-88, 103.)

Alkoholilaki vaatii ravintolatyöntekijältä tiettyjä kelpoisuuksia, kuten aiemmin on todettu. Vastaavan hoitajan ja hänen sijaisensa tehtävään ei sovi henkilö, joka päihdyttävien aineiden väärinkäytön taikka aikaisempien rikkomusten tai laiminlyöntien perusteella ei ilmeisesti kykene hoitamaan työtehtäviään. Ravintolatyöntekijää koskee siis erityinen velvoite koskien alkoholinkäyttöä. Tällaisen työntekijän rikkomusta voidaan siten pitää normaalia vakavampana. Ravintolatyöntekijöiden kohdalla on vakavana työsuhteeseen perustuvien velvollisuuksien rikkomisena pidetty myös alkoholin nauttimista ravintolan tiloissa työajan ja anniskeluajan päättymisen jälkeen. (Alkoholilaki 4:21b §; Koskinen ym. 2007, 114.)

Työtuomioistuimessa on käsitelty ravintolatyöntekijän erityistä velvoitetta. Eräässä tapauksessa ravintola-alalla pitkään työssä olleet työntekijät olivat jääneet nauttimaan omia alkoholijuomiaan ravintolan tiloihin työajan päättymisen jälkeen, kun ravintola oli suljettu. Esimiehet olivat löytäneet työntekijät työpaikalta humalassa, odottamassa taksia. Työntekijät myönsivät humalatilansa. Pitkää alalla työskennelleiltä voitiin edellyttää, että heidän täytyi tietää rikkovansa vakavasti velvollisuuksiaan. Tapauksessa otettiin huomioon työpaikan yleinen käytäntö antaa ensin varoitus alkoholimääräysten rikkomistapauksissa, mutta näiden työntekijöiden tekoa pidettiin törkeämpänä kuin aiemmat tilanteet. Tuomioistuimen ratkaisun mukaan työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus. (Työtuomioistuin 86/1982.)

2.3.4 Kilpailevan toiminnan kieltö ja kilpailukieltosopimus

Työntekijää koskee **kilpailukieltö työsuhteen aikana**, minkä mukaan työntekijä ei saa tehdä sellaista työtä toiselle tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa. Tällaista kilpailutekoa pidetään hyvän tavan vastaisena. Kilpailevan toiminnan valmistelemista työsuhteen aikana pidetään samalla tavoin kiellettyä. Rajoitus ei tarkoita, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Esimerkiksi osa-aikaisesti työskentelevä tai lomautettu saa ottaa samanlaista työtä vastaan muualtakin, ellei työtehtävien erityisluonne muodosta estettä. (TSL 3:3 §; Hietala ym. 2008, 184.)

Työsuhteen aikaisen kilpailukiellon tulkinnassa on otettava huomioon työntekijän tekemän työn luonne sekä hänen asemansa yrityksessä. Organisaatiossa ylempänä oleville työntekijöille voidaan asettaa laajempi uskollisuusvelvollisuus kuin alempana oleville. Oikeuskäytännössä ei ole jouduttu tulkitsemaan työntekijän aseman vaikutusta, mutta epäilemättä sillä on merkitystä, kun arvioidaan kilpailuteon lainmukaisuutta. Työnantajan toimialan kilpailutilannekin saattaa vaikuttaa työntekijän oikeuteen toimia omaan lukuunsa tai toisen työnantajan palveluksessa. (Tiitinen & Kröger 2008, 262; Hietala ym. 2008, 185.)

Uusi työnantaja vastaa aikaisemmalle työnantajalle syntyneestä vahingosta työntekijän ohella, jos ottaa työhön vielä työsuhteessa olevan henkilön tietäen tämän syyllistyneen kiellettyyn kilpailutekoon ja olevan siten estynyt ryhtymästä uuteen työhön. (Tiitinen & Kröger 2008, 265.)

Erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehdä **kilpailukieltosopimus**, joka rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen kilpailevan työnantajan kanssa. Kilpailukiellolla tarkoitetaan myös työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa kilpailevaa toimintaa. Kilpailukieltosopimuksen tarkoituksena on suojata työnantajaa siltä, ettei työntekijä käyttäisi työsuhteen päättymisestä alkavan määräajan aikana asianmukaisestikaan saamiaan liike- tai ammattisalaisuuksia työnantajan etujen vastaisesti. Toinen kilpailukieltosopimuksen tarkoitus voi olla työnantajan koulutusinvestointien turvaaminen työsuhteen päättymisen jälkeenkin. (TSL 3:5 §; Tiitinen & Kröger 2008, 269-270.)

Erityisen painava syy edellyttää työnantajan toiminnan erityistä laatua ja sellaista suojan tarvetta, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä. Erityisen syyn painavuutta

arvioitaessa tulee ottaa huomioon työntekijän asema ja tehtävät. Erityisen painavana syynä voidaan pitää työnantajan työntekijälleen järjestämää erityiskoulutusta. Kilpailukieltosopimuksella voidaan estää kilpailevaa toimintaa enintään kuusi kuukautta. Jos työntekijä saa kohtuullisen korvauksen sopimuksesta, voi rajoitusaika olla enintään vuoden pituinen. Sopimusta voidaan tehostaa sopimussakolla, joka saa enimmillään vastata työntekijän kuuden kuukauden palkkaa. Jos kyseessä on johtaja-asemassa olevan työntekijä, voivat rajoitusaika ja sopimussakko olla suuremmat kuin aiemmin mainitut. Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajan syystä. Kilpailukieltosopimus sitoo työntekijää, jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen riittävän painavalla individuaaliperusteella. (TSL 3:5 §; Tiitinen & Kröger 2008, 275.)

Korkeimman oikeuden käsittelyssä oli tapaus 19/2003, joka koski kilpailukieltosopimusta. Kiinteistövälityслиikkeen työntekijä oli työsuhteen päättymisen jälkeen perustanut oman yrityksensä ja toinen aiemman yrityksen työntekijä oli tullut uuteen yritykseen toimitusjohtajaksi. Molemmat työntekijät olivat käytännössä käynnistäneet välitystoiminnan ja vastaanottaneet aiemman työnantajansa entisiä asiakkaita, vaikka työntekijöiden työsopimus oli sisältänyt lausekkeen kuuden kuukauden kiellosta edellä mainittua toimintaa kohtaan. Käräjäoikeus oli katsonut, että työntekijät olivat syylistyneet menettelyllään sopimusrikkomukseen ja oli määrännyt suorittamaan vahingonkorvauksena heidän kahden kuukauden palkkansa. Tuomio säilyi hovioikeudessa, mutta korkein oikeus päätti muuttaa tuomiota siltä osin, ettei aiemmalla yrityksellä ollut erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimuksella rajoittamiseen ja kyseinen sopimus oli siten mitätön. Korkeimman oikeuden mukaan kiinteistönvälitysala ei ole lähtökohtaisesti sellainen ala, jolla olisi selkeästi kilpailusysteistä salassa pidettävää tietämystä tai tietotaitoa. Työntekijät vapautettiin vahingonkorvausvelvollisuudestaan. (KKO 19/2003.)

2.3.5 Vaitiolovelvoite

Työntekijä ei saa käyttää hyödykseen eikä ilmaista muille ammatti- ja liikesalaisuuksia työsuhteen aikana. Työsopimuslaissa ei ole määritelty, mitä ammatti- ja liikesalaisuuksilla tarkoitetaan, mutta rikoslaissa on määritelty yrityssalaisuus näin: Liike- ja ammattisalaisuudella tarkoitetaan elinkeinotoimintaa koskevaa tietoa, jonka elinkeinonharjoittaja pitää salassa ja jonka ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan

taloudellista vahinkoa. Liike- ja ammattisalaisuuksien tallentamistavalla ei ole merkitystä. Olennaista on työnantajan salassapitointressi. (TSL 3:4 §; Tiitinen & Kröger 2008, 266.)

Kielto jatkuu työsuhteen päättymisen jälkeen, jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti vaikka urkkimalla. Vahingonkorvausvastuussa on myös tiedon vastaanottaja, jos hän tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menetelleen oikeudettomasti. Työssä asianmukaisesti saatujen liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemisen kiello lakkaa työsuhteen päättyessä. Onhan työntekijällä oikeus käyttää toimeentulonsa hankkimiseksi niitä taitoja, jotka hän on saanut edellisen työsuhteen aikana. (TSL 3:4 §; Tiitinen & Kröger 2008, 267.)

Rikoslain määritelmää yrityssalaisuudesta täydentämään voidaan ottaa hallituksen esityksen 157/2000 perusteluja työsopimuslain liike- ja ammattisalaisuudet –pykälästä. Hallituksen esityksen mukaan kyseisessä pykälässä suojataan nimenomaan liikesalaisuuksia sekä teknisiä esikuvia ja ohjeita. Liikesalaisuudella tarkoitetaan ensinnäkin taloudellisia salaisuuksia, joita ovat esimerkiksi yrityksen organisaatiota, sopimuksia, markkinointia tai hintapolitiikkaa koskevat tiedot. Toiseksi liikesalaisuudet voivat olla teknisiä liikesalaisuuksia, jotka koskevat mm. rakennetta ja materiaaliyhdisteit. Liike- ja ammattisalaisuuksiksi on lueteltu myös tiedot työmenetelmistä, tietokoneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista, asiakasrekistereistä ja työmenetelmistä. Objektiivisesti arvioiden liike- ja ammattisalaisuudella tulee olla merkitystä työnantajalle. Työsopimuslakia on tulkittu niin, että se ei estä työnantajaa ja työntekijää tekemästä salassapitosopimusta, joka ulottuu myös työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Ruokaravintolan salassapitovelvollisuus voisi siis koskea vaikkapa jonkin ruokalajin reseptiä, jonka omistaja haluaisi salata työsuhteen päättymisen jälkeenkin kilpailullisista syistä. (HE 157/2000.)

Ravintola-alalla sovelletaan yleisesti myös vaitiolovelvoitetta asiakkaita kohtaan. Tällainen vaitiolovelvoite on kuitenkin ainoastaan moraalinen ja hyvän tavan mukainen, ei laissa säädetty. Lain mukaisia vaitiolovelvollisia ovat viranomaisen palveluksessa virka- tai työsuhteessa olevat henkilöt sekä luottamustehtävää hoitavat, kuten poliisit ja terveydenhuollon ammattilaiset. Näin ollen tarjoilijalla ei ole lain asettamaa velvoitetta olla vaiti asiakkaiden tekemistä tai kertomista asioista. (Valvira 2012.)

2.4 Oikeudet ja velvollisuudet lomautuksen aikana

Lomauttaminen on tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin perustuva irtisanomista lievempi yrityksen säästökeino. Lomauttaminen tarkoittaa sitä, että työnteko- ja palkanmaksuvelvollisuus lepäävät väliaikaisesti tai työntekijä siirtyy väliaikaisesti lyhennettyyn työaikaan, vaikka työsuhde pysyy muutoin voimassa. Muut työsopimuslain velvoitteet, kuten lojaliteetti- ja salassapitovelvollisuus ovat voimassa lomautuksen aikanakin. Lomautus on työsopimuksen päättämisen rinnalle tai vaihtoehdoksi kehitelty järjestely ja se koskee työntekijää, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Määräaikaisen työntekijän saa lomauttaa vain, jos hän on vakituisen työntekijän sijainen. (TSL 5:1-2 §; Tiitinen & Kröger 2008, 343.)

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän kahdesta syystä: 1) työnantajalla on taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai 2) työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä hän voi kohtuudella järjestää muuta sopivaa työtä tai koulutusta. Ennen lomautusta työnantajalla on periaatteessa velvollisuus selvittää mahdollisuutensa tarjota muuta työtä tai koulutusta. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomautuksesta tai työnantaja voi määrätä lomautuksen yksipuolisesti. Työsopimuslain 5. luvussa säännelty lomauttaminen on aina työnantaja-aloitteinen. Jos osapuolet sopivat yhdessä lomauttamisesta, ei 5. luvun säännöksiä sovelleta tällaiseen sopimukseen, mutta muita työsopimuslain säännöksiä kylläkin. (TSL 5:2 §; Tiitinen & Kröger 2008, 344, 356.)

Työntekijä voidaan lomauttaa määräaikaisesti tai toistaiseksi. Lomautus voi kestää enintään 90 päivää, kun lomautuksen syynä on väliaikaisesti vähentynyt työ. Mikäli työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi, ja työnantaja lomauttaa työntekijän irtisanomisen sijaan, ei lomautuksella ole enimmäisaikaa, mutta tällainenkin järjestely on tarkoitettu väliaikaiseksi toimenpiteeksi. Työnantajalla on velvollisuus tarjota lomautetulle työtä heti, kun sitä on tarjottavissa. Työntekijällä on oikeus ottaa vastaan toisen työnantajan tarjoamaa työtä lomautuksen aikana. Työntekijä voi irtisanoa sopimuksensa lomauttavan työnantajan kanssa ilman irtisanomisaikaa lomautuksen kestoista riippumatta. (TSL 5:1 §, 5:2 §, 5:7 §; Tiitinen & Kröger 2008, 346.)

Työnantajan on esitettävä viipymättä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista, sen arvioidusta laajuudesta ja toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta sekä kestoajasta, kun lomautuksen tarve tulee hänen tietoonsa. Selvitys voidaan antaa suullisesti tai kirjallisesti.

Työnantajan on varattava työntekijöille tilaisuus tulla kuulluksi lomautuksen ennakkoselvityksestä. Lomautuksesta on ilmoitettava työntekijälle viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoituksen sisällöstä on säädetty työsopimuslain 5. luvun 4. pykälässä. Jos työnantaja lomauttaa vähintään kymmenen työntekijää, on asiasta ilmoitettava työvoimaviranomaiselle. Työhön paluusta on työnantajan ilmoitettava vähintään seitsemän päivää aikaisemmin. (TSL 5:3,4,6 §; Tiitinen & Kröger 2008, 362.)

2.5 Työsuhteen päättyminen

Työsuhde voi päättyä tai se voidaan päättää yksipuolisesti. Normaalitapa päättymiselle on siirtyminen eläkkeelle tai toisen työnantajan palvelukseen. Määräaikainen työsopimus päättyy, kun määräaika päättyy tai työ valmistuu. Muutoin työsuhde voidaan päättää joko irtisanomalla tai purkamalla työsopimus. Näistä irtisanominen on yleisempi tapa, sillä purkamisen syitä ei esiinny kovin usein. Säännökset työsopimuksen irtisanomista ja purkamista vastaan ovat pakottavaa oikeutta. Oikeuksien ja velvollisuuksien merkitys korostuu työsuhteen päättymisessä, sillä kyseessä on yksilön ja yrityksen kannalta vakava toimenpide. Työsuhteen yksipuolinen päättäminen on ollut keskeinen asia työoikeudessa. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 223-228.)

2.5.1 Irtisanominen

Koeajan päätyttyä työsuhteen päättäminen työnantajan puolelta vaikeutuu. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen säännönmukainen päättämistapa on irtisanominen. Tällöin työsuhde päättyy irtisanomisajan viimeisenä päivänä. Irtisanomisen syy on perusteltava. Irtisanomisperusteet jaetaan yleensä kahteen ryhmään: individuaaliperusteisiin ja kollektiiviperusteisiin. (Tiitinen & Kröger 2008, 379, 393.)

Työntekijä nauttii niin sanotusta irtisanomissuojasta, mikä tarkoittaa, että työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä, kun on kyseessä henkilöön perustuva syy eli **individuaaliperuste**. Asiallisen ja painavan syyn määritelmä on usein kimurantti työnantajan näkökulmasta. Työsopimuslaki määrittelee syytä näin: työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien

velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaikojen olennaisesta muuttumisesta, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Ongelmallista on taas, mikä lasketaan vakavaksi rikkomiseksi tai laiminlyönniksi. (TSL 7:1-2.)

Syyn painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon kokonaisuudessaan työnantajan ja työntekijän olosuhteet. Asiallinen ja painava syy ei ole ainakaan työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Asiallisia ja painavia syitä eivät ole myöskään syrjäntäkielossa määritetyt syyt, lakkoon osallistuminen eikä turvautuminen työntekijän käytössä oleviin oikeusturvakeinoihin. Työntekijälle on varoituksella annettava mahdollisuus korjata menettelynsä ennen irtisanomista. Työnantajan on harkittava, voiko irtisanomisen välttää sijoittamalla työntekijän muuhun työhön. Työnantajan on toimitettava irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut tiedon irtisanomisperusteesta. Kun työntekijä irtisanotaan perusteettomasti, on työnantaja vahingonkorvausvelvollinen. Korvauksena on suoritettava 3-24 kk palkka. (TSL 7:2 §, 9:1 §, 12:2 §.)

Työtuomioistuin auttaa ennakkopäätöksillään selventämään hankalaa käsitettä: asiallinen ja painava syy. Majoitus- ja ravitsemisalaan liittyvä työtuomioistuimen päätös vuodelta 2004 kertoo tapauksesta, jossa junatarjoilija löytyi lepotaukonsa päättymisen jälkeen työaikana nukkumasta makuuvaunun hytistä. Ravintolavaunussa ei ollut siten aamiaistarjoilua Seinäjoen ja Hämeenlinnan välillä. Tarjoilijalle oli puolen vuoden sisällä annettu kaksi kirjallista varoitusta vastaavanlaisista työvelvoitteiden laiminlyönneistä. Työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla oli irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu erityisen painava syy työntekijän työsopimuksensa irtisanomiseen. Tapauksen kantajana oli Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. (Työtuomioistuin 7/2004.)

Työsopimuksen irtisanomisen katsominen oikeutetuksi työntekijän työsuorituksen huonon laadun perusteella on harvinaista oikeuskäytännössä. Työsopimus voidaan irtisanoa työvelvoitteen laiminlyönnin perusteella. Työtuomioistuimessa käsiteltiin tapausta, jossa ostoreskontranhoitajan aikaansaannos työssään oli huomautuksista ja varoituksista huolimatta olennaisesti alittanut tason, jota työntekijältä kohtuudella voitiin edellyttää. Työntekijän työpanos vastasi noin kolmasosaa normaalijoutuisuudella työskentelevän työntekijän työtuloksesta. Toinen peruste irtisanomiselle se, ettei työntekijä oppinut

käyttämään uutta atk-ohjelmaa. Seuraavaksi työnantaja tarjosi työntekijälle vain lähtevien laskujen tarkistamista ja postitusta. Työntekijä kieltäytyi vastaanottamasta tätä työtä. Työtuomioistuin vahvisti, että työnantajalla oli oikeus irtisanoa ostoreskontranhoitajan työsopimus. (Työtuomioistuin 43/2001.)

Ennen työsopimuksen päättämistä on työnantajan annettava varoitus. Varoitus on ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työnantaja reagoi sopimusrikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessaa. Työntekijälle, joka on laiminlyönyt työsopimuksesta johtuvien velvollisuuksien täyttämisen tai rikkonut niitä, on varoituksella annettava mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoituksen antamisvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, mikäli irtisanomisen perusteena on niin vakava rikkomus, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. (Koskinen ym. 2007, 83-84.)

Varoituksella työnantaja luopuu oikeudestaan vedota tapahtuneeseen irtisanomisperusteena, mutta samalla oikeuttaa itsensä työsuhteen irtisanomiseen, mikäli työntekijä toistaa rikkomuksensa. Irtisanottaessa työntekijä varoituksen jälkeen on myös irtisanomisen yleisten edellytysten täytyttävä. Irtisanomista ei voida oikeuttaa tiukalla varoituskäytännöllä, mikäli työntekijän menettely ei ole todellisuudessa ollut kovin moitittavaa. Varoituksella työntekijä saa tiedon siitä, kuinka vakavana työnantaja pitää hänen rikkomustaan. (Koskinen ym. 2007, 83-84.)

Työantajan on käytettävä varoitusmenettelyä johdonmukaisesti. Työpaikan menettelysääntöjä ja kurinpitotoimia on sovellettava yhdenmukaisesti ja loogisesti samanlaisissa tapauksissa. Työantaja ei saa tasapuolisuusvelvoitteen vuoksi esimerkiksi rangaista samasta teosta yhtä työntekijää ja jättää toinen rankaisematta seuraavalla kerralla. Jos työnantajan käytäntö on antaa ensin suullinen huomautus, sitten kirjallinen varoitus ja lopulta ryhtyä työsuhteen päättämistoimiin, on mallia sovellettava kaikkiin työntekijöihin. Poikkeamiselle on oltava perusteltu syy tai työnantaja syyllistyy tasapuolisen kohtelun rikkomiseen. (Koskinen ym. 2007, 85.)

Varoitus voidaan ottaa huomioon irtisanomisperusteen riittävyttä arvioitaessa vain, jos sen antamisella on ollut asiallinen yhteys työsuhteen päättämiseen. Varoituskin vanhenee, mutta sen vanhentumisajolle ei ole ohjeistusta. Varoitus vanhenee sopimuksen luonteen perusteella tapauksesta riippuen. (Koskinen ym. 2007, 85-86.)

Työtuomioistuin esitti kantansa tapaukseen, jossa työntekijälle oli annettu kirjallinen huomautus alkoholin vaikutuksen alaisena työpaikalla olemisesta ja työntekijä oli suostunut hoitoonohjaukseen. Työntekijällä ei ollut ollut työskentelyyn vaikuttavaa alkoholinkäyttöä puoleentoista vuoteen, jonka aikana hoitoonohjaus oli päättynyt ja huomautuksen mukainen määräaika kulunut umpeen. Kun työntekijä sitten saapui uudestaan työhön alkoholin vaikutuksen alaisena, rikkomusta pidettiin lähinnä yksittäisenä tapauksena, joka ei vaarantanut yrityksen intressejä merkittävästi eikä työturvallisuutta. Työsopimuksen päättämisperusteita arvioitaessa otettiin huomioon työntekijän yli 30 vuotta kestänyt työsuhte. Tapauksessa ei voitu osoittaa, että työnantajalla olisi ollut erittäin painava syy työsuhteen purkamiseen tai edes asiallinen ja painava peruste sen irtisanomiseen. (Työtuomioistuin 31/2003.)

Työsopimuslaki asettaa työnantajalle velvollisuuden antaa varoitus irtisanomisen edellytyksenä. Käytännössä varoitusta käytetään myös lievempien rikkomusten yhteydessä. Varoituksenantovelvollisuuden kääntöpuolena on se, onko kyse sellaisesta rikkomuksesta, joka ei toistuessaan voisi johtaa työsuhteen päättämiseen. Varoituksen nimenomainen tarkoitus on olla irtisanomista edeltävä toimenpide. (Koskinen ym. 2007, 88.)

Työnantaja voi irtisanoa työntekijänsä **kollektiiviperustein** eli tuotannollisin ja taloudellisin perustein, kun tarjolla oleva työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Jos on mahdollista kouluttaa ja sijoittaa työntekijä uusiin tehtäviin, häntä ei saa irtisanoa. Irtisanominen ei ole perusteltua, mikäli työnantaja on palkannut ennen irtisanomista tai palkkaa irtisanomisen jälkeen uuden työntekijän, vaikka olosuhteet eivät ole olennaisesti muuttuneet. Työnantajalla on takaisinottovelvollisuus, mikä tarkoittaa, että tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottu on otettava takaisin työhön, jos työnantaja tarvitsee työvoimaa samanlaisiin tehtäviin yhdeksän kuukauden kuluessa. Kuitenkin niin, että yrityksessä työskentelevät osa-aikaiset saavat ensin oikeuden kokoaikatyöhön. Tuotannolliset ja taloudelliset syyt voivat johtaa työnantajan ilmoitusvelvollisuuteen irtisanomisista työvoimaviranomaiselle. (TSL 7:3, 6:6 §.)

Irtisanomisajat riippuvat työsuhteen pituudesta ja työehtosopimuksissa määrätyistä ajoista. Työsopimuslaissa määritelty minimiaika on 14 päivää, jota käytetään enintään vuoden kestäneissä työsuhteissa. Yli vuoden kestänyt työsuhte oikeuttaa kuukauden irtisanomisaikaan. Palvelualojen ammattiliiton mukaan työnantajan noudattama irtisanomisaika on työsuhteen kestosta riippuen 1-4 kuukautta. Työntekijän noudattamat

irtisanomisajat ovat huomattavasti kevyemmät: 14 päivää tai yksi kuukausi työsuhteen kestosta riippuen. Työsuhteen osapuolet ovat toisilleen korvausvelvollisia irtisanomisajan palkan verran, mikäli irtisanomisaikojia ei noudateta. (TSL 6:3-4 §; PAM:n TES 2010.)

2.5.2 Purkaminen

Työnantaja tai työntekijä saavat purkaa työsuhteen koeajan päätyttyä vain erittäin painavasta syystä. Toisen osapuolen täytyy rikkoa tai laiminlyödä velvoitteitaan niin vakavasti, ettei toiselta voida enää kohtuudella odottaa sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Purkamisoikeus päättyy 14 päivän kuluessa, kun peruste on tullut purkavan osapuolen tietoon. Työntekijän aiheuttamana purkamisperusteena voidaan pitää esimerkiksi yli seitsemän päivän luvaton poissaoloa, epärehellisyyttä ja huolimattomuutta. Työntekijällä on oikeus purkamiseen, jos työnantaja on ollut poissa työpaikalta seitsemän päivää ilmoittamatta. (TSL 8:1-3 §.)

Työtuomioistuimen tapauksessa 116/2011 käsiteltiin työsuhteen purkamistilannetta, jossa työntekijä oli käyttänyt yhtiön huoltopakettiautoa omiin ajoihinsa neljän vuoden ajan. Työntekijälle oli annettu varoitus, mutta työntekijä oli ilmoittanut olevansa valmis jatkamaan työsuhdetta vain, jos hän saa huoltopakettiauton käyttöönsä omiin ajoihin tai vastaavasti jos hänen palkkaansa vastaavasti korotettaisiin. Työntekijän menettely muodosti työstä kieltäytymisen. Työnantajalla oli irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty erittäin painava syy purkaa työntekijän työsuhte. (Työtuomioistuin 116/2011.)

2.5.3 Velvollisuudet työsuhteen päättämisen menettelytavoissa

Työsuhteen päättämismenettelyistä on syytä ottaa esille muutama seikka. Ennen kuin työnantaja lomauttaa työntekijän, irtisanoo tai purkaa työsuhteen, on hänen annettava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi. Työnantajalla on sama mahdollisuus tapauksessa, jossa työntekijä on työsuhteen purkaja. Työnantajalla on selvitysvelvollisuus työntekijälle perusteista, vaihtoehtoista ja työvoimatoimiston palveluista. Työsuhteen päättämisen ilmoitus on toimitettava toiselle sopimuspuolelle henkilökohtaisesti. Ellei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Työnantajan irtisanoessa

yli kolmevuotisen työsuhteen kollektiiviperustein on työnantaja velvollinen ilmoittamaan irtisanomisesta viipymättä työvoimatoimistolle. (TSL 9:2-4 §.)

Työnantajan kuulemisvelvollisuus tarkoittaa sitä, että työntekijälle on varattava mahdollisuus tulla kuulluksi. Kuulemisvelvollisuus on työnantajalla, kun hän irtisanoa työsopimuksen individuaaliperusteella tai purkaa työsopimuksen joko koeajalla tai yleisellä purkuperusteella. Kuulemismenettelylle ei ole säädetty määräaikaa, mutta käytännössä purkamistilanteessa kuulemisen on tapahduttava 14 päivän kuluessa, sillä työntekijää on kuultava ennen työsuhteen irtisanomista tai purkamista. Työnantajan on ilmoitettava kuulemistilaisuudesta ainakin niin hyvissä ajoin, että työntekijällä on tosiasiallinen mahdollisuus valmistautua siihen ja hankkia halutessaan avustaja. Kuulemismenettelyssä työntekijällä on oikeus saada tiedot päättämisen perusteista ja esittää asiassa omat kantansa näistä seikoista. Työntekijä saa itse ratkaista, haluaako ylipäätyään käyttää mahdollisuuden tulla kuulluksi. Kuulemismenettely voi olla suullinen, kirjallinen tai näiden yhdistelmä. (Tiitinen & Kröger 2008, 551-553.)

Työntekijän kuulemisvelvollisuus ilmenee, kun työntekijä purkaa työsopimuksen yleisellä purkuperusteella. Työnantajalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi purkamisen perusteesta. Työntekijällä ei ole kuulemisvelvollisuutta irtisanoessaan työsopimusta. Säännöksellä työntekijän velvollisuudesta varata kuulemistilaisuus on pyritty estämään hätiköidyt ja virheellisiin syihin perustuvat purkamiset. (Tiitinen & Kröger 2008, 554.)

Kollektiiviperusteisessa irtisanomisessa työnantajalla on selvitysvelvollisuus. Velvollisuus ei koske työnantajaa, jota ohjaa tällaisessa tapauksessa yhteistoimintalaki, vaan työsopimuslain säännöstä onkin sovellettava lähinnä vain yritykseen, jossa työskentelee alle 20 henkilöä. Sama selvitysvelvollisuus on saneerausmenettelyn, konkurssin ja työnantajan kuoleman yhteydessä. Työnantajan on esitettävä työsopimuslain 9. luvun 3. pykälän mukainen selvitys irtisanottavalle työntekijälle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työvoimatoimistolta saatavat työvoimapalvelut. (Tiitinen & Kröger 2008, 554-555; TSL 9:3 §.)

Päättämisilmoitus on yleensä toimitettava työntekijälle tai työnantajalle henkilökohtaisesti. Ilmoituksen tekijän on tavalla tai toisella toimitettava ilmoitus vastapuolen 'käteen' joko kasvokkain tai puhelimitse. Mahdollista on myös sähköinen ilmoitus tai kirjattu kirje, jos

ilmoitusta ei voida antaa henkilökohtaisesti. Ilmoituksessa työsopimuksen päättävä osapuoli ilmaisee vastapuolelle tarkoituksensa saattaa sopimussuhde lakkaamaan. Päättämisilmoitus ei ole määrämuotoinen toimi, mutta työsopimuksen päättäminen on toimitettava niin selkeästi, että ilmoituksen vastaanottaja ymmärtää tai hänen ainakin pitäisi ymmärtää tahdonilmaisun tarkoitus. Käytännössä on usein epäselvyyksiä siitä, onko työsopimus irtisanottu vai purettu, vaikka irtisanomisen ja purkamisen toimittaminen sinänsä on yksinkertaista. Jälkikäteen voidaan joutua arvioimaan kiivassävysten keskustelujen tahdonilmausten tarkoitusta. Jos irtisanominen halutaan peruuttaa, tarvitaan siihen molempien sopijapuolien suostumus. (Tiitinen & Kröger 2008, 557-560.)

Työnantajan on työntekijän halutessa annettava selvitys työsopimuksen päättämisperusteesta eli työnantajalla ei ole siihen oma-aloitteista velvollisuutta. Työntekijällä voi olla tarve saada peruste kirjallisena erilaisten sosiaaliturvaetuuksien hakemista varten. Saatuaan päättämisperusteet tietoonsa työntekijän on mahdollista myös arvioida päättämisperusteen laillisuutta sekä tarvetta ryhtyä neuvottelu- ja oikeudenkäyntimenettelyyn laillisuuden selvittämiseksi. Turhien oikeudenkäyntien välttämiseksi on tärkeää, että ilmoitetaan selkeästi ja totuudenmukaisesti tiedossa olevat päättämisperusteet. Kirjallisesta selvityksestä tulee käydä ilmi: 1) päättämistapa 2) individuaaliperuste vai kollektiiviperuste vai molemmat 3) pääkohdittainen kuvaus perusteena olevista tosiasioista ja 4) työsuhteen päättymispäivä. Individuaaliperusteisen päättämisen yhteydessä voidaan edellyttää tarkempaa perusteiden selvittämistä kuin kollektiiviperuste-tilanteessa. Selvityksestä on käytävä ilmi, mitä velvoitteitaan työntekijä on rikkonut tai laiminlyönyt tai miksi työnantaja pitää menettelyä moitittavana. Päättämisperusteita voidaan myöhemmin vielä täydentää selville saadulla aineistolla. (Tiitinen & Kröger 2008, 562-564.)

Työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään kirjallinen työtodistus työsuhteen päättyessä. Työnantajan ei tarvitse antaa työtodistusta oma-aloitteisesti. Työntekijällä on päätösvalta myös todistuksen muodollisesta sisällöstä. Perustodistuksessa mainitaan vain työtehtävien laatu ja kesto. Mikäli työntekijä erikseen pyytää, on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Jos työnantajan arvio ei miellytä työntekijää, hänellä ei ole oikeutta saada toisensisältöistä työtodistusta, vaikka arvio näyttäisikin virheelliseltä objektiivisesti arvioiden. Työntekijällä on oikeus saada suppea työtodistus kymmenen vuotta työsuhteen päättymisestä, mutta arvioinnin ja päättymisen

syyn sisältävä todistus täytyy pyytää viiden vuoden kuluessa. (TSL 6:7 §; Tiitinen & Kröger 2008, 565-566.)

2.6 Tuomioistuimet

Työsuhteessa vaikuttavien oikeuksien ja velvollisuuksien rikkomisten seuraamukset on eri laeissa säädetty eri tavoin. Joissakin laeissa on yksityisoikeudellinen seuraamus eli hyvitys tai asteikkokorvaus. Työsopimuslaissa säädetään myös vahingonkorvauksesta. Työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan rangaistukseen se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Arvioinnissa on otettava huomioon asianomaisen asema, toimivaltuuksien laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa tapahtumien syntyyn ja jatkumiseen. Työturvallisuuden rikkomisesta voidaan tuomita myös yhteisörangaistus. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 303-304.)

Työsuhteen sisältö ratkaistaan viime kädessä työsuhteen ehtojen määräytymistä koskevassa oikeudenkäynnissä, jossa riitojen ratkaisussa käytetään paljon kokonaisharkintaa. Tyypillisen tulkintatilanteen luo työsuhteen päättämisperusteen olemassaolo. (Engblom 2002, 69.)

Työoikeudellisista riita-asioista useimmat kuuluvat yleisten tuomioistuinten piiriin. Työoikeudelliset riita-asiat käynnistyvät lähes aina työntekijän tekemästä kanteesta. Vaatimus koskee esimerkiksi palkkasaatavaa tai korvausta laittomasta irtisanomisesta. Vaatimus kohdistetaan työnantajaan ja se käsitellään työn suorittamispaikan tai työnantajan kotipaikan käräjäoikeudessa. Omien asiamiespalkkioiden lisäksi riita-asiassa hävinnyt osapuoli joutuu yleensä korvaamaan vastapuolen oikeudenkäyntikulut, joten oikeudenkäyntiä on syytä harkita vakavasti. Ammattiliitot tarjoavat yleensä oikeusapua jäsenilleen ja ottavat siten vastattavakseen oikeudenkäynnistä aiheutuvat kulut. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 326.)

Joskus kyseeseen voi tulla rikosoikeudenkäynti, jolloin poliisi suorittaa asiassa esitutkinnan. Sen perusteella yleinen syyttäjä suorittaa syyteharkinnan. Muun muassa työturvallisuusrikos ja työsyRJintärikos voivat johtaa rikosoikeudenkäyntiin. Syyttäjä huolehtii kanteen nostamisesta ja sen ajamisesta tuomioistuimessa, mikäli asiassa syyte nostetaan. Valtio huolehtii oikeudenkäyntikuluista. Asianomistajalla on itsenäinen syyteoikeus, mutta hän voi myös yhtyä syyttäjän syytteeseen. Rikoksesta mahdollisesti aiheutuneista taloudellisista

menetyksistä on asianomaisen itse tehtävä vaatimukset ja huolehdittava toteennäyttämisestä. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 326.)

Työtuomioistuin on erityistuomioistuin, joka käsittelee työehtosopimuslakeihin ja työehtosopimukseen perustuvia riita-asioita. Yleensä asiassa on kysymys sopimuksen rikkomuksesta tai oikeasta tulkinnasta. Työtuomioistuimen kokoonpano on kolmikantainen. Sen muodostavat tavallisesti puheenjohtaja ja viisi jäsentä. Kokoonpanossa on kaksi työnantajapuolelta ja kaksi työntekijäpuolelta, viides jäsen ei edusta kummankaan puolen etuja. Yksittäisessä riita-asiassa osapuolina ovat kyseisen työehtosopimuksen tehneet järjestöt. Työtuomioistuimen tuomioihin ei voida hakea muutosta. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 326-327.)

3 HYVÄ ESIMIES RATKAISEE TYÖYHTEISÖN ONGELMIA

Suomessa on mikroyrityksiä eli alle 10 työntekijän yrityksiä 245 000, mikä kattaa noin 93 prosenttia kaikista yrityksistä. Luvuissa ei ole otettu huomioon maa-, metsä- ja kalatalouden yrityksiä. Pienet yritykset ovat viime vuosikymmenen aikana lisänneet henkilöstöään yli 60 prosentilla ja mikroyrityksetkin 39 prosentilla. Yritykset siirtyvät kasvun myötä pienemmästä kokoluokasta suurempaan. Usein kokoluokan muuttuessa aiemmin yksin työskennelleestä yrittäjästä muodostuu henkilöstön esimies työvoiman palkkaamisen myötä. Henkilöstöjohtamisessa tarvitaan taitoja, jotka voivat olla puutteellisia uudella johtajalla. Yrittäjän lisäksi voi yrityksessä olla muitakin esimiehiä, lähempänä työntekijää. Hyvä esimies voi tarkoittaa niin yrittäjää kuin alempaa esimiestäkin, tärkeintä on yhteinen nimittäjä: alainen. (Suomen Yrittäjät 2012.)

Hyvälle esimiehelle on kysyntää, sillä usein esimieheksi noustaankin edelleenkin muiden kuin ihmisten johtamistaitojen perusteella. Etenkin esimiehen rajoittuneet sosiaaliset kyvyt ovat työntekijöiden vaivana. Työntekijät odottavat esimieheltä palautetta, avoimuutta, kannustamista, ideoiden kuuntelemista ja tunnetilojen aistimista. (Salminen 2006, 94.)

Ihmisten johtamisen ei pitäisi vaatia mystisiä taitoja, mutta johtaminen kuitenkin koetaan erittäin vaikeaksi. Ihmiset tarvitsevat johtamista, jotta osaisivat kulkea oikeaan suuntaan ja ponnistella tavoitteen saavuttamiseksi. Ihmisiä täytyy seurata, sillä muuten he alkavat helposti tehdä vain vaivattomilta ja mukavilta tuntuvia asioita. Lisäksi ihmiset tarvitsevat palautetta suoriutumisestaan. Johtamisen ongelmassa ei ole kyse tiedon, vaan osaamisen puutteesta. Vain harvassa yrityksessä esimiestyön sisältöä ja esimiesten toimintaa seurataan systemaattisesti eikä esimiestyöltä vaadita yhtä paljon kuin johtamisen muilta osa-alueilta. (Salminen 2006, 95.)

Konfliktit, ongelmat ja jännitteet kuuluvat jokaisen työyhteisön arkeen. Työyhteisön suhteet tulee nähdä ensisijaisesti työn tekemisen kannalta, ei ystävyyssuhteina. Kaikkien ei tarvitse tulla erinomaisesti toimeen keskenään. Esimiestyössä riittää se, että ratkaistaan arjen ongelmia ja luodaan mahdollisimman hyvät puitteet työn tekemiselle. Työyhteisön psykodynamiikkaan ei kannata upota liiaksi. Ongelmiin täytyy puuttua heti, kun ne haittaavat työyhteisön toimintakykyä tai normaalia hyvinvointia. (Havunen & Lavikkala 2010, 20.)

Työelämän pelisäännöt on opeteltava hyvin, jotta vaikeuksia voidaan välttää ennen kuin tehdään henkilöstöön liittyviä ratkaisuja. Alaiset eivät suinkaan ole vain organisaation palasia, joita voi liikutella mielin määrin, vaan eläviä sopimuskumppaneita, joiden asema ja hyvinvointi on pyritty turvaamaan lainsäädännöllä ja työehtosopimusjärjestelmällä. (Salminen 2006, 241.)

3.1 Ammatillinen käyttäytyminen työyhteisössä

Työyhteisössä ei olla työkavereita varten, vaan ensisijaisesti tekemässä työtä ja palvelemissa asiakkaita. Ihmisten väliset keskinäiset henkilö- ja tunnesuhteet ovat toissijaisessa asemassa suhteessa heidän ammatillisiin rooleihinsa. Valitettavasti läheskään kaikki työyhteisön jäsenet eivät ymmärrä, että työyhteisö ei ole perhe eikä kaverijengi. (Järvinen 2008, 80.)

Jotta yrityksen perustehtävä tulee hyvin hoidettua, jokaisella työntekijällä on oma toimenkuvansa, joka sisältää tietyt tehtävät ja tavoitteet. Toimenkuvat muodostavat työroolien verkoston, jonka tehtävänä on ohjata ja säädellä ihmisten keskinäistä yhteistyötä. Työpaikalla ei tarvitse tykätä työkavereista tai esimiehestä, mutta toimeen on tultava kaikkien kanssa. Tämä lähtökohta hämärtyi vuosikymmen sitten, kun tiimien rakentaminen oli muodikasta. Tiimeissä korostettiin me-henkeä, yhteenkuuluvuutta ja tunnelmaa, minkä vuoksi monet alkoivat kuvitella, että hyvän tiimin tuntomerkki onkin keskinäinen kaveruus. Tosiasiassa hyvän työyhteisön tunnistaa siitä, että sen jäsenet toimivat hyvin ammatillisesti eli työrooleistaan käsin. (Järvinen 2008, 80-81.)

Keskeistä ammatillisessa käyttäytymisessä on, että vaikka työnteossa tulee jatkuvasti ristiriitoja ja erimielisyyksiä, niiden synnyttämien jännitteiden ja tunteiden ei anneta vaarantaa keskinäisiä ihmissuhteita. Tämä edellyttää, että työsuhteet ja ihmissuhteet pidetään erillään. Ammatillisessa työyhteisössä ihmiset viihtyvät, koska he voivat sanoa mielipiteitään, kyseenalaistaa asioita, tuoda esiin ongelmia ja olla kriittisiä. Heidän ei tarvitse pelätä loukkaantuuko joku mielipiteistä. Ammatillisen asenteen kautta työyhteisö kykenee hyödyntämään ihmisten erilaisuutta, osaamista ja luovuutta, kun ihmiset pallottelevat keskenään ideoita ja tuovat esiin erilaisia näkökulmia. Luottavassa ilmapiirissä jokainen voi olla varma, että työkaverit sanovat asioista suoraan ja rehdisti, jos aihetta on. (Järvinen 2008, 82-83.)

Ammatillinen käytös ei tarkoita, ettei työkavereista saisi pitää. On hienoa, jos samaan työyhteisöön sattuu henkilöitä, joiden kemiat toimivat. Yleensä työyhteisössä on kuitenkin niin persoonallisuuksiltaan kuin muiltakin ominaisuuksiltaan hyvin monenlaisia ihmisiä, joiden kanssa joutuu tekemään yhteistyötä jännitteistä huolimatta. Työpaikka ei ole avioliitto, jossa saa valita kumppaninsa, joten ainoa tapa ylittää henkilösuhteisiin liittyvät jännitteet on pysyä ammatillisissa rooleissa. (Järvinen 2008, 84.)

3.2 Konfliktien synty ja esimiehen rooli

Vakavien työyhteisöongelmien taustalla on usein uskomus, että ihmiset muuttavat hankalaa käytöstään ajan myötä eikä asialle tarvitse tehdä mitään. Ongelmat eivät kuitenkaan ratkea itsestään. Esimiehen työssä yksi osa-alue on jatkuva ongelmien ratkaisu. Ongelmien ratkaisu on henkisesti palkitsevaa, kunhan asennoituminen työhön on oikea. Konfliktitilanteiden kehityskaaren ymmärtäminen, esimiehen oikeuksien ja velvollisuuksien sisäistäminen sekä ongelmanratkaisutaitojen osaaminen luovat perustan nopealle reagoimiselle. (Havunen & Lavikkala 2010, 18-19.)

Aggressiivisuus on yksi yleisimmin ilmenevistä tunteista työpaikalla. Aggressio on yhtä kuin kiukku, viha ja ärtymys. Ihmisen luonnollinen reaktio on kiukku, kun hän on loukkaantunut, pettynyt tai ahdistunut. Aggressiivisia tunteita ei voi estää eikä niissä sinänsä ole mitään pahaa. Aggressio voi saada hyvin voimakkaita ilmenemismuotoja pitkittyessään ja ne saavat silloin työyhteisössä aikaan vahinkoa, estäen vuorovaikutusta ja yhteistyötä. (Salminen 2006, 101.)

Esimiesten tärkeimmät vastuut ja oikeudet on määritelty työsopimuslaissa. Esimies edustaa työnantajaa, ja siksi omaa monia lain suomia oikeuksia, joskin myös velvollisuuksia suhteessa työntekijään. Esimiehellä on oikeus päättää työntekijän ottamisesta työhön ja solmia työsopimus. Samoin hänellä on oikeus irtisanoa ja purkaa työsopimus lain puitteissa. Kolmas oikeus liittyy työsuhteen alkamisen ja päättymisen väliin, se on direktio-oikeus. Vaikka esimiehen rooli ja tehtävä on selkeästi määritelty, se ei vielä riitä. Esimiehen täytyy myös ottaa johtajuus eli käyttää saamaansa valtaa omalla henkilökohtaisella tavallaan. (Järvinen 2008, 63-64.)

Itseohjautuvuuden oppi on iskostunut moniin esimiehiin ja he saattavat ajatella, että johtaminen on tarpeetonta. Jos esimies ei käytä työnjohto-oikeuttaan, seurauksena on yleensä merkittäviä ongelmia sekä työn tuloksellisuuden että työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Tällainen esimies pelkää usein itse leimautuvansa ikäväksi ja epämuodikkaaksi 'pomottajaksi', ja haluaa siksi olla vain kiva kaveri. Seurauksena työpaikalle syntyy johtamistyhjiö, jonka täyttää lopulta vahva ja vallanhaluinen persoona. Kaikki eivät hyväksy tällaista epävirallista johtajaa, mistä seuraakin uusia ristiriitoja, klikkiytymisiä ja valtataisteluja ryhmän sisällä. Valtaosa ihmisistä haluaa olla pidettyjä ja arvostettuja eivätkä esimiehet muodosta tässä poikkeusta. Asemansa puolesta heiltä kuitenkin pitäisi voida edellyttää enemmän itsehillintää ja kuria kuin monilta muilta. (Järvinen 2008, 65; Häkkinen 2011, 29.)

Nykyilmiön mukaisesti esimies on usein kadottanut auktoriteettinsa ja työntekijät suorittavat perinteistä alaisena olemisen mallia, jossa oma-aloitteisuus ja yritteliäisyys peittyvät arkisuorittamisen alle. Tämän seurauksena esimies uupuu ja aloitekyvyttömät työntekijät veltostuvat entistä enemmän. On myös todennäköistä, että aktiiviset työntekijät suivaantuvat vähitellen siitä, että jotkut saavat vetelehtiä eikä esimies hoida tehtäväänsä puuttumalla tilanteeseen. (Järvinen 2008, 74.)

Välittäminen on osa ongelmiin suhtautumista. Usein ongelmia syntyy siksi, ettei esimies pidä työntekijöistä ja työyhteisöstä huolta aktiivisesti. Huolta kyllä kannetaan jatkuvasti toiminnan tuloksellisuudesta, mutta samalla unohdetaan kehittää toimintamalleja, joilla hyvät tulokset saadaan aikaan. Esimiehen on kuunneltava ja keskusteltava alaistensa kanssa. (Havunen & Lavikkala 2010, 19.)

Työpaikan huono ilmapiiri on aina tulosta jostain, se ei synny sattumalta. Toiminnan kehittyessä muuttuvat myös työn rakenteet, joissa suoritetaan tehtävää esimiehen johdolla. Työntekijöiden rooleihin ja vastuisiin liittyviä odotuksia pitäisi aika ajoin tämentää, jotta tavoitteiden saavuttaminen säilyisi mahdollisena. Keskustelu käytännön odotuksista vaikuttaa myös ihmisten asennoitumiseen tai ainakin poistaa vääriä oletuksia. Kun työnteon perusedellytykset ovat selvät, työyhteisöön syntyy yhteenkuuluvuuden tunne ja positiivinen yhteisöllisyys, joka näkyy erilaisuuden hyväksymisenä, avoimena vuorovaikutuksena sekä yhteisenä samaistumisen kohteena olevana kulttuurina. (Havunen & Lavikkala 2010, 21.)

Mikäli yrityksen toimintaa ei kehitetä, eivät toiminnan taustalla olevat rakenteet myöskään muutu ja sekin aiheuttaa ongelmia. Maailma ympärillä muuttuu eikä työyhteisö pysty

vastaamaan haasteeseen. Muutos aiheuttaa turhaa työkuormaa, alisuoriutumista ja väsymystä, jotka puolestaan aiheuttavat ilmapiiriongelmia ja huonoa henkeä työpaikalla. Huono henki näkyy negatiivisena yhteisöllisyytenä, jossa vallalla ovat klikit ja kuppikunnat, sosiaalsiin suhteisiin perustuva hierarkia, kontrolli ja lyhytjänteinen toiminta. Vaikeisiin työyhteisöongelmiin johtaneet tilanteet ovat usein lähtöisin suhteellisen pienistä asioista, joita ei ole osattu tai ymmärretty ratkaista tarpeeksi ajoissa. Ratkaisemattomat asiat liittyvät usein siihen, että toiminnan muutokseen liittyviä tavoitteita, rooleja, vastuita, pelisääntöjä, osaamista tai toimintamalleja ei ole määritelty eikä niitä ole keskusteltu riittävän konkreettisesti. (Havunen & Lavikkala 2010, 21.)

Työntekijät täytyy ottaa mukaan keskusteluihin ja tekemään muutosta. Liian usein esimies esittelee alaisilleen valmiiksi pureksitun toimintamallin, joka otetaan käyttöön heti. Asiaa käsitellessä työntekijät eivät välttämättä sano mitään, mutta palaverin jälkeen alkaa kuppikunnissa varsinainen asian ruotiminen ja väärinymmärtäminen orastaa. Esimiehen pitäisi kuunnella, mitä sanottavaa ihmisillä on ja kääntää keskustelu sinnikkäästi tavoitteen suuntaan. Muutostilanteessa täytyy antaa mahdollisuus epäillä. (Havunen & Lavikkala 2010, 23-24.)

Eri ihmiset reagoivat konflikteihin eri tavalla. Joku voi olla vetäytyjä, kun joku on samalla sotainen ja hyökkäävä. Esimies on avainasemassa, sillä hänen on työllään luotava mahdollisuus rakentavaan konfliktin hallintaan. Toimivassa työyhteisössä opitaan puhumaan ja annetaan mahdollisuus puhua ilman, että kukaan alkaa mököttää tai raivostuu heti ensimmäisen vastoinkäymisen jälkeen. (Havunen & Lavikkala 2010, 26-27.)

Henkilöiden välisten konfliktien syiden löytäminen on usein vaikeaa, koska ihmiset ovat erilaisia ja kaikki eivät vain tule toimeen keskenään. Hankalat tilanteet voidaan jakaa kolmeen: 1) hankala käytös, johon tulee aina puuttua 2) hankala käytös, johon pitää puuttua tarvittaessa ja 3) tilanteet, jotka koettelevat sietokykyä. Hankala käytös, johon tulee aina puuttua, on niin poikkeavaa, että siihen täytyy puuttua. Tyypillisiä tilanteita ovat sellaiset, joissa rikotaan työtä ja sen tekemistä ohjaavia lakeja, esimiehen antamia ohjeita tai yhteisiä pelisääntöjä. Hankala käytös, johon pitää puuttua tarvittaessa, antaa esimiehen toiminnalle monta vaihtoehtoa: antaa olla tai ilmoittaa asiasta ylemmälle taholle tai työterveyshuoltoon. Epätietoisissa tilanteissa pahinta on olla tekemättä mitään. Ehkä kaikkein hankalimpia ovat tilanteet, jotka yksinkertaisesti koettelevat sietokykyä ja joille ei voi tehdä mitään. Täytyy vain sopeuttaa itseään hyväksymään tilanne. (Havunen & Lavikkala 2010, 35-37.)

Konfliktilla on myös paljon hyviä puolia, se ei ole pelkästään pahasta. Sillä on muun muassa ilmapiiiriä tuulettava vaikutus. Asiat saadaan sanottua, puretaan paineita, keskustellaan asioista, jolloin myös vuorovaikutuksen määrä kasvaa. Edesauttava konflikti parantaa tietoisuutta työpaikan ongelmista, motivoi henkilöstöä pohtimaan parempia keinoja, stimuloi luovuutta, kohentaa moraalialia ja yhteenkuuluvuutta sekä johtaa lopulta yritykseen ratkaista ongelmia yhdessä. Kun konfliktia ei johdeta hyvin, se voi rikkoa ihmissuhteita sekä muodostua ideoiden ja tiedon vaihtamisen esteeksi. (Havunen & Lavikkala 2010, 39; Nair 2010, 388.)

3.3 Työhyvinvointi on esimiehen harteilla

Työhyvinvointi on ennen kaikkea johtamiskysymys. Esimies on kovien tulosvaatimusten alla, mutta siitä huolimatta esimiehen täytyy ottaa aikaa omille alaisilleen tarttuakseen toimeen huomattuaan työuupumisen oireet. Esimiehellä on työnantajan edustajana työturvallisuuslain asettama velvollisuus huolehtia alaistensa turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tavoitteena on työkyvyn turvaaminen ja ylläpito sekä työstä ja työympäristöstä johtuvien fyysisten ja henkisten terveyshaittojen ennalta ehkäiseminen. (Havunen & Lavikkala 2010, 83-84.)

Työnantajan edustajan asemassa esimiehelle lankeaa vastuuta työturvallisuudesta ja siihen liittyvää rangaistusvastuuta. Vastuussa ovat osaltaan myös hänen yläpuolellaan olevat työnantajan edustajat. Esimiehen on tärkeää muistaa vastuukysymyksissä, että omaksi puolustukseksi ei riitä vetoaminen toimivallan puuttumiseen, vaan asia on vietävä ylemmälle taholle, josta tarvittava toimivalta löytyy. Tämä kannattaa tehdä myös kirjallisesti, jotta omasta aktiivisuudesta on näyttöä tiukassa paikassa. (Havunen & Lavikkala 2010, 92-93.)

Esimiehen on muistettava, että johtajan asemaan liittyy lukuisia työsuojelovelvollisuuksia, mutta keneltäkään ei voida vaatia ylläluonnollisia selvännäkijätaitoja. Työturvallisuuslaki velvoittaa esimiestä toimimaan viimeistään silloin, kun hän on saanut tietää asiasta. Huolehtimis- ja tarkkailuvelvollisuus voi hoitua niinkin yksinkertaisesti kuin olemalla omien alaisten tavoitettavissa, juttelemalla heidän kanssaan, kysymällä suoraan, miten menee ja kuuntelemalla. Sairauspoissaolon seuranta on yksi työntekijöiden työkyvyn tarkkailun keino, mutta pienessä yrityksessä ei erityistä tarkkailua tarvitse suorittaa, vaan sairauslomat ovat kyllä hyvin tiedossa. (Havunen & Lavikkala 2010, 93.)

Esimiehen tärkeä rooli konfliktitilanteissa on viheltää peli poikki. Esimiehen on reagoitava tilanteeseen, jos työyhteisössä esimerkiksi esiintyy henkistä väkivaltaa tai joku tulee siitä kertomaan. Tilanteeseen on suhtauduttava aina vakavasti. Ensimmäinen askel on kutsua konfliktin osapuolet luokse keskustelemaan asiasta, joko erikseen tai yhdessä. Asia on ratkaistava. Esimiehellä on käytössään kurinpidollisia keinoja kuten kirjallinen varoitus. Tilanteen lauettua, sen kehittymistä on vielä seurattava ja huolehdittava seurantalaverin pitämisestä. (Havunen & Lavikkala 2010, 120.)

3.4 Hyvän esimiehen ja johtajan ominaisuudet

Hyvä esimies ja todellinen johtaja ei johda pelkästään työtä, vaan hänellä on tulevaisuudesta visio. Esimiehet voidaan jakaa perinteisiin työnjohtajiin ja uudentyyppisiin henkilöjohtajiin. Kun työnjohtaja ohjaa suoranaista, jokapäiväistä työtä, rakentaa yritystä ja saavuttaa tuloksia, henkilöjohtaja yrittää saavuttaa visiota johtamalla ihmisiä, vaikuttamalla ja inspiroimalla sekä auttamalla heitä selviytymään vastoinkäymisistä. Nykyajan todellinen johtaja, 'leader', tarvitsee molempien tyyppien vahvoja ominaisuuksia. (Nair 2010, 319.)

Hyvä esimies on rehellinen, oikeudenmukainen ja tasapuolinen. Hän tarttuu ongelmiin ajoissa eikä vetäydy vaikeinakaan aikoina, vaan pysyy porukkinsa lähellä ja apuna. Esimies sietää, ettei hänestä aina pidetä ja ymmärtää, ettei hänen tehtävänsä ole olla vain mukava ja kiltti. Esimies voi käyttää hyödykseen toisten esimiesten verkostoa. Hän käy juttelemassa alaisensa kanssa, kysyy ja kuuntelee. Hänen on annettava palautetta, sekä positiivista että negatiivista. Hyvä esimies yrittää parhaansa ja näyttää alaisilleen hyvää esimerkkiä. Hän uskaltaa ja haluaa johtaa. (Havunen & Lavikkala 2010, 204.)

Yrityskonsultti, aiemmin rock-muusikko Mato Valtonen on jo vuosikymmenen ajan puhunut esimiesten ominaisuuksista ja motivoinut työyhteisöjä. Hän on esimies itsekin. Valtosen mukaan pomolta vaaditaan liuta taitoja, kuten pelisilmää eli sosiaalisia taitoja, karismaa, valtaa ja nöyryyttä, mutta taidoista tärkein on hyvän työilmapiirin luominen. Kun ilmapiiri on hyvä, ihmiset tekevät työtä innokkaammin eivätkä lintsaille. Yrityksen ilmapiiri kertoo lahjomattoman totuuden esimiehen taidoista. Kaikilla täytyy olla hauskaa eikä ketään saa pelotella. Hyvään ilmapiiriin kuuluu, että työntekijä saa arvostusta työssään ja liikkumavaraa. Liikkumavaran kanssa esimiehen on oltava tarkkana, sillä jos laiskurille antaa tilaa, niin hän

menee nukkumaan. Jos vastaavasti ”höyrypäälle” antaa tilaa, yrityksessä alkaa tapahtua kummallisia asioita. Tilan antaminen luo motivaatiota. (Lampinen 2011, 22.)

Mato Valtonen valottaa esimiestaitoja jatkamalla, että sosiaaliset taidot vaativat älyä, sillä lähes kaikkeen on olemassa positiivinen vaihtoehto. Raivoaminen ei vaadi älyä, siihen pystyy kuka vain. Vallan saamisessa auttaa karisma, mutta sitä siunaantuu hyvin harvoille. Karismaattisuutta voi kutsua uskottavuudeksi. Kun karismaattinen esimies kertoo yrityksestään, viesti menee helpommin perille, koska häntä uskotaan. Esimiehen täytyy olla suosittelija, yllyttäjä ja sovittelija. (Lampinen 2011, 23.)

Ekonomi ja yrittäjä Helena Häkkinen luonnehtii Fakta-lehdessä nykyajan esimiestä ja johtajaa rohkeaksi ja uskaliaaksi tekijäksi. Muutos on stressaavaa ja jatkuvaa. Päätökset on tehtävä usein melko vähäisen informaation varassa aikapulan vuoksi. Erityisesti epämurkavien päätösten tekemiseen kuten henkilökonfliktien selvittämiseen vaaditaan rohkeutta, sitä tarvitaan myös vastuun kantamiseen. Johtajan on toimittava oikeudenmukaisesti, reilusti, läpinäkyvästi ja sanansa pitäen. Jotta turhilta pettymyksiltä välttyttäisi, on pitäydyttävä suurista ylilupauksista. (Häkkinen 2011, 29.)

Hyvät esimiehet pitävät ihmisistä ja onnistumiseen auttaa vahva läsnäolon taito. Hyvällä esimiehellä on huumorintajua ja kykyä nauraa itselleen, koska aina ei voi onnistua. Erityisesti huonoina päivinä kaivataan vastuunkantoa. Hänellä täytyy olla voimavaroja viedä asioita eteenpäin myrskyssäkin muiden vastustuksesta huolimatta. (Häkkinen 2011, 29.)

Hyväksi johtajaksi ei synnytä, vaan oikealla asenteella sekä itsensä aidolla ja innokkaalla kehittämisellä on mahdollista muotoutua johtajaksi. Yritykset ja työntekijät ansaitsevat hyviä johtajia ja esimiehiä. Hyvillä esimiehillä on myös usein hyviä alaisia. Yrityksillä ei siten ole varaa huonoihin johtajiin. Liiketalouden professorin Alf Rehnin mukaan johtajan ja esimiehen ero on siinä, että johtaja menee askeleen pidemmälle eikä salli yrityksen päätyvän ajattelemisen umpikujaan. Tulevaisuutta luovat ennakkoluulottomat johtajat, joilla on rohkeutta tehdä haaveista todellisuutta. (Häkkinen 2011, 29.)

4 TYÖSUHDEASIAT KÄYTÄNNÖSSÄ

Tutkimuksessa on aiemmin käsitelty säännöksiä ja liikekirjallisuuden ohjeita työsuhdeasioista. Teorian tueksi on syytä valaista, miten säännökset toteutuvat käytännössä ja millaisia ovat olosuhteet ravintola-alan työpaikassa. Haastattelu- ja kyselytutkimuksen kohteena oli neljä ravintola-alan edustajaa, ammattiliitto PAM ja työnantajaliitto MARA. Ravintola-alan edustajat oli valittu tutkimukseen harkinnanvaraisesti, koska tavoitteena oli saada esiin kokemuksia työoloista, oikeuksien ja velvollisuuksien toteutumisesta, konflikteista ja niiden ratkaisemisista, työyhteisöistä ja johtajuudesta. Ravintola-alan edustajista kaksi oli työntekijöitä ja kaksi oli työnantajia, joista kaikki olivat toimineet alalla useita vuosia. Aineistoa on kerätty työntekijöiltä ja työnantajilta haastatteluilla. Liitoilta on saatu tietoa sähköpostissa lähetetyllä kirjallisella kyselyllä.

4.1 Haastattelut

Haastattelu on ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä, koska siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Haastattelu on ollut päämenetelmänä kvalitatiivisissa tutkimuksissa. Haastattelun etuna on, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja myötäillä vastaajia. Vastauksia on mahdollista tulkita enemmän kuin esimerkiksi kirjallisessa kyselyssä. (Hirsjärvi ym. 2010, 204-205.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on löytää tarinoita lakiseikkojen takana. Työelämän ihmisiä haastateltaessa paljastuu, kuinka työlainsäädäntöä noudatetaan sekä millaisia työyhteisöjä ja esimiehiä on olemassa. Koska kysymyksessä on tuntematon alue, yksittäisen henkilön subjektiivinen kokemuspiiri, tutkijan on vaikea tietää etukäteen vastausten suuntia. On jo ennalta tiedettävissä, että tutkimuksen aihe tuottaa monitahoisia vastauksia, koska työyhteisöt ovat kovin erilaisia. Haastattelun valintaan on muitakin syitä. Haastateltava on tutkimuksessa merkityksiä luova ja aktiivinen osapuoli, hänelle on annettava mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita luonnollisesti. Haastattelun etuna on myös, että vastaajiksi suunnitellut henkilöt saadaan yleensä mukaan henkilökohtaisella pyynnöllä. Haastateltavat on mahdollista tavoittaa myöhemminkin, jos aineistoa on tarpeen täydentää. (Hirsjärvi ym. 2010, 205-206.)

Tutkittaessa työyhteisöjä ja ihmisten välisiä konflikteja, tutkitaan vaikeita ja arkoja asioita. Kyselylomakkein toteutettu tutkimus voisi antaa lähtökohtaisesti luotettavampaa tietoa, sillä ihmiset ovat anonyymeina rehellisempiä. Tunteet voivat kylläkin tulla paremmin pintaan, kun asioista saa kertoa toiselle ihmiselle. Kyselylomakkeella saatava tieto jää puutteelliseksi, jos tutkimuksen kohde ei ymmärrä itse kertoa kaikkia tarinan yksityiskohtia. Tässä tutkimuksessa haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina luotettavan ja avoimen ilmapiirin luomiseksi. (Hirsjärvi ym. 2010, 206.)

Tutkimushaastattelulla on tavoitteet, ja sen avulla pyritään saamaan mahdollisimman luotettavia ja päteviä tietoja. Tämän tutkimuksen haastattelun muodoksi on valittu teemahaastattelu, joka on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto. Tyypillistä teemahaastattelulle on, että aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Aihepiiriin tutustumisen pohjalta valmistellut teemat ovat kaikille haastateltaville samoja, vaikka niissä liikutaankin joustavasti ilman tiukkaa etenemisreittiä. Teemahaastattelu on keskustelunomainen tilanne. Kaikkien haastateltavien kanssa ei välttämättä puhuta kaikista asioista samassa laajuudessaan. Haastattelujen ja kyselyiden alustavat kysymykset löytyvät liitteistä 1 ja 2. Kysymykset on esitetty satunnaisessa järjestyksessä kutakin haastattelua myötäillen. (Hirsjärvi ym. 2010, 208; KvaliMOTV 2012.)

4.2 Haastattelutulokset

Oikeudet ja velvollisuudet muodostavat pohjan, jolla työnantajat ja työntekijät toimivat. Laki ja työehtosopimukset määrittelevät säännöksiä, mutta eri asia onkin, kuinka niitä toteutetaan käytännössä. Tässä luvussa esitetään haastateltavien ravintola-alan edustajien kokemuksia ja näkemyksiä alan toimintamalleista. Kyselyt liittoihin tukevat haastatteluja tuomalla tilastotietoa käsiteltäviin seikkoihin ja samalla saadaan selvyys, kuinka liittotasolla ongelmia ratkotaan.

4.2.1 Työnantajien pohdintaa työsuhteen oikeuksista ja velvollisuuksista

Haastattelujen lähtökohtana oli työnantajan ja työntekijän välinen kanssakäyminen ja ongelmat. Molemmissa työnantajahaastatteluissa nousi esiin yrityksessä koettu työntekijän

epärehellisyys. Muita ongelmatilanteita oli koettu viestinnällisistä syistä, palkanmaksussa, sairauslomien pitämisessä ja videovalvonnan järjestämisessä. Alalle tyypillisenä ongelmana pidettiin ravintola-alalla työskentelevien ihmisten liiallista alkoholin käyttöä.

Työnantaja 2 piti pahimpana alan ongelmana epärehellisyyttä. Hänen tiedossaan oli kymmenen vuoden ajalta kolmen työntekijän varastamistapaukset. Varkauksista kaksi oli hoidettu sopimalla keskenään ja viimeisin, keskeneräinen tapaus edellyttää viranomaistoimia. Kaikki tapaukset ovat johtaneet työsuhteen purkamiseen. Tämä viimeisin epärehellisyys huomattiin, kun rahaliikenteessä ilmeni epäselvyyksiä ja vastapalkatun ravintolapäällikön toimia tutkittaessa ongelman laajuus paljastui. Tapahtuneen jälkeen työntekijä pakeni paikkakunnalta eikä häntä ole saatu keskustelemaan asiasta.

Työnantaja 1:n yrityksessä huomattiin, että ravintolapäällikkö laskuttaa itselleen liikaa palkkaa ja asiaa alettiin selvittää tilinpäätöksen yhteydessä. Ravintolapäällikkö omisti firmasta osuuden ja sai käyttää suhteellisen vapaasti varoja. Hänellä oli nimenkirjoitusoikeus. Työnantaja 1 toimi itse toimitusjohtajan nimikkeellä ja oli joutua ongelmiin sen vuoksi, ettei ollut tarkistanut ravintolapäällikön toimia aiemmin. Ravintolapäällikkö oli ostanut tavaroita kotiinsa yrityksen korteilla, vuokrannut autoja ja muutenkin siirtänyt varallisuutta itselleen. Kyse oli kymmenistä tuhansista euroista. Epärehellisyys oli alkanut pienistä teoista, mutta paisunut loppua kohti. Ravintolapäällikkö oli ilmeisesti huomannut mahdollisuutensa, kun yrityksellä menikin oletettua paremmin ja tilillä oli katetta. Työnantaja 1 epäilee, että ei ole edes kaikista teoista tietoinen.

Työnantaja 1 arvioi, että alan epärehellisyys johtuu rahan viemisen helppoudesta. Työntekijät ovat kassavastuussa ja rahaa pyörii käsissä koko ajan. Hänellä on tiedossaan useampiakin samankaltaisia tapauksia.

Työnantaja 1:n apuna tapahtumien selvityksessä toimivat tilitoimisto ja oma asianajaja. Asia käsiteltiin käräjäoikeudessa. Syytenimikkeitä oli neljä, joista vakavin oli törkeä kavallus. Kaikki syytteet menivät läpi, mutta Työnantaja 1:n mukaan rahoja tuskin saa koskaan takaisin. Selvitysprosessin aikana ravintolapäällikkö meni asiattomuuksiin vielä uhkaillessaan työnantajan perhettä ja ystäviä. Uhkailut käsiteltiin samassa oikeudenkäynnissä.

Alkoholin käyttö aiheuttaa ravintola-alan työyhteisöissä ongelmia. Työnantaja 2:n mukaan työntekijöiden ja asiakkaiden välinen raja on häilyvä ja epäilyttävä. Työvuoron päätyttyä työntekijä siirtyy usein suoraan tiskin toiselle puolelle asiakkaaksi. Hetkeä aikaisemmin

asiakkaana olleen henkilön rooli muuttuikin kaveriksi. Työnantajan mukaan vastuullinen anniskelu vaatisi tietyn etäisyyden muodostamista asiakkaaseen, kun kyseessä on rajoituksia sisältävä toiminta. Ongelmana voi olla, kuinka työntekijä toteuttaa vastuullista anniskelua, kun kaveristatus vaatii joko työnantajan tai anniskelusäännösten ohjeistuksista poikkeavia tekoja. Alkoholin liialliseen käyttöön liittyy joskus myös huumausaineiden käyttöä ja peliriippuvuutta.

Työnantaja 1 ei ole nähnyt hoitoon ohjaamisia uransa aikana, mutta tiedostaa, että ongelmia alkoholin käytön suhteen on ja niistä on pyritty selviämään keskustelemalla. Osa työntekijöistä on ollut extraajia, jotka on voitu vain jättää pois työvuorolistoista, jos ongelmia on ilmennyt. Työnantaja luonnehtii työn olevan niin rankkaa, että se heijastuu joidenkin vapaa-aikaan. Ongelmia puretaan alkoholiin, mikä vaikuttaa myös työntekoon. Työnantaja 1 on ollut itsekin aiemmin urallaan työntekijän roolissa ja nähnyt työtovereidensa käyttäneen alkoholia jopa työvuoron aikana kestääkseen työpaineita.

Työnantaja 2 ei ole huomannut, että työntekijä olisi ollut työvuorossa humalassa, krapulassa kylläkin. Hänen mukaansa tiskin takana pystyy olemaan töissä krapulassakin rutiinien avulla, mutta työnlaatu kärsii. Työtä tehdään laiskemmin ja ylimääräiset työt, kuten siivoaminen ja ajattelutyö jäävät tekemättä. Liiallisesta alkoholin käytöstä johtuviin ongelmiin on hankala puuttua, kun ei ole todisteita eikä työntekijöiden vapaa-ajan käyttöön voi ottaa kantaa.

Muita ongelmia työnantajat ovat havainneet palkanmaksussa, videovalvonnan järjestämisessä, sairauslomissa ja sisäisessä viestinnässä. Työnantaja 1 on kokenut, ettei tieto kulje sujuvasti työntekijöiden ja työnantajan välillä. Viestinnälliset ongelmat johtavat väärinymmärryksiin yksinkertaisissakin asioissa.

Viestinnällisten asioiden lisäksi työnantajan ja työntekijän intressit eivät aina kohtaa, mikä aiheuttaa ristiriitoja. Työnantaja 2:lla on ollut ongelmia videovalvonnan järjestämisessä. Hän oli joutunut erään työntekijän väittelemään siitä, saako ravintolan tiskillä olla videovalvontaa. Yksittäistä henkilöä ja sosiaalitiloja ei saa kuvata, mutta yleisen tilan, kuten baaritiskin kuvaaminen on jo osa työturvallisuuttakin. Ongelmana oli, että työntekijä sääti kameroiden kuvakulmaa estäen näkymän baaritiskille, jossa hän työskenteli. Perusteena kuvaamiselle työnantaja oli esittänyt yrityksen omaisuuden sijaintia näkymäalueella ja vaarallisten asiakkaiden ja tilanteiden tallentamisen, mutta työntekijä ei ollut tätä hyväksynyt. Työnantaja ei riitauttanut asiaa.

Oikean palkan maksu lienee yleisin velvollisuuksiin liittyvä seikka, joka herättää kysymyksiä. Työnantaja 1:llä oli ollut oikean palkan saamisessa ongelmia työntekijänä ollessaan. Kun hän oli aloittanut työuransa ilman varsinaisen alan pätevyyttä, työnantaja oli maksanut pienempää palkkaa kuin mitä hänelle olisi kuulunut. Esimerkiksi kaikki liiton työehtosopimuksen mukaiset lisät puuttuivat. Hän ei ollut nuorena sitä niin ajatellut, kun työnteko oli ollut hauskaa.

Ainakaan alussa eivät palkka-asiat olleet kunnossa. Olisikohan ollut joku 70 prosenttia normaalista palkasta. Saattoi olla parhailleen noin kaksi kuukautta palkat myöhässä. Hauskimpia selityksiä asiaan on ollut – kun kysyin palkkaa varmaankin 50:ttä kertaa – niin vastaus oli, että mihin sinä sitä rahaa tarvitset. Mitäpä tähän nyt sanoisi. Vaikka en tarvitsisikaan, vaikka polttaisin ne rahat, niin pitää ne silti maksaa.

Työnantaja 2 muistaa erään sairauslomaan liittyvän tapauksen, jossa työntekijä aiheutti tahallisuudella ja törkeällä huolimattomuudella itselleen sairausloman. Tapauksessa oli kyse työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan. Työyhteisö oli ollut virkistätymistilaisuudessa. Työntekijä oli ääneen harkinnut tekevänsä erään uhkarohkean ja mahdollisesti terveydelle vaarallisen teon. Työnantaja varoitti, ettei kannata, sillä sairauslomalappua on turha tuoda moisen vuoksi. Työntekijä kuitenkin vaaransi terveytensä selkeästä riskistä huolimatta ja rikkoi myös virkistätymispaikan turvallisuusmääräyksiä. Työntekijä joutui jäämään sairauslomalle tekonsa jälkeen. Alkoholillakin oli osuutensa asiassa. Työntekijä yritti tapauksen jälkeen jonkin aikaa vaatia sairausloman palkkaa, mutta ei mennyt asiassa sen pidemmälle huomattuaan yrityksensä turhaksi.

Työlainsäädännön tuntemisessa olisi työnantajien mielestä parantamisen varaa. Molemmat työnantajat toteavat, että heidän tiedoissaan on puutteita. Työnantaja 1 pitäisi hyvänä oppimisen muotona kursseja. Hän kiittelee takanaan olevia tilitoimistoa ja työnantajaliittoa, joista saa ilmaista lakia. Työnantaja 2 ei puolestaan itse haluaisi opetella lain kiemuroita etukäteen, vaan selvittää sitten käsillä olevien asioiden säännöksiä. Hänen mukaansa tulevia tilanteita on vaikea ennakoida. Enemmän Työnantaja 2 peräänkuuluttaa ravintolapäällikön velvollisuutta hoitaa työsuhteita ja tuntea työlainsäädäntöä. Yleensä hän delegoi faktojen selvittämisen jollekin luottotyöntekijöistään.

Avustavia tietoja työsuhteisiin molemmat työnantajat ovat saaneet liitoilta. Toinen työnantajista kuuluu Matkailu- ja ravintolapalveluiden työmarkkinajärjestöön (MARA) ja toinen Suomen Yrittäjiin. Avustavaa tietoa on ollut liitoista saatavilla hyvin. Työnantaja 2:n

mielestä eri tietolähteissä on joskus ollut ristiriitaistakin tietoa, mutta ei osannut nimetä tapauksia tarkemmin.

Työsopimuslaista puhuttaessa työnantaja 2 toteaa, että säännöksissä on epäkohtia. Hän pitää irtisanomisperusteiden määritelmiä epäselvinä. Hänen mukaansa niin sanotun heikomman osapuolen eli työntekijän suojeleminen on epäilemättä. Työntekijä voi halutessaan heittäytyä hankalaksi ja laki suojelee häntä. Lisäksi työntekijän takana ovat ilmaiset liiton asianajajat, mutta yrittäjän on pärjättävä omillaan, mikä tulee kalliiksi. Työnantaja jatkaa vielä, ettei sen vuoksi kovin helposti viitsi asioita riitauttaa, vaan helpommin tyytyy asemaansa tai kirjoittaa varoituksia loputtomasti.

Mielestäni työntekijöillä on hyvät edut ja sopimukset, mutta työntekijät eivät itse ymmärrä omia velvollisuuksiaan, vaan aina penätään vain omien oikeuksien perään. Nämä työntekijöiden oikeudet ovat niin hyvät, että työnantaja voi joutua kohtuuttomiin ongelmiin yrittäessään korjata epäkohtia työpaikalla. Esimerkiksi alkoholin väärinkäytössä pitää työntekijä ensin ohjata hoitoon ja maksaa siltä ajalta sairausajan palkkaa ja varmasti vielä lähettää 'lantringitkin' perässä. Tämä tympii.

Työnantaja 2:lla oli käytännön esimerkki työnantajan heikommasta asemasta. Kun hän kerran irtisanoi työntekijän perustellusti asiallisesta ja painavasta syystä, työntekijä meni lääkäriin hakemaan sairauslomaa irtisanomisajan verran. Tästä täytyi maksaa sairausajanpalkka. Työnantaja 2:n mielestä sairauslomaa määrätään liian löyhin perustein.

Työnantaja 1 pitää ihan hyvänä asiana sitä, että työntekijää hieman suositaan. Hänen mukaansa osa työntekijöistä kuitenkin käyttää etua sumeilematta hyväkseen ja pystyy rahastamaan työnantajaa melko karskistikin halutessaan.

Työsopimuslain oikeuksia ja velvollisuuksia läpikäydessä Työnantaja 1 mainitsi syrjinnän kohdalla, että havainnut joskus seksuaalista ahdistelua työyhteisössä. Jotkut työharjoittelijat ovat maininneet, että vitsailu voi mennä välillä liiallisuuksiin. Pitäisi osata lopettaa oikeassa paikassa.

Alan työehtosopimus määrittelee työlle ehtoja, mutta kuinka niitä käytännössä noudatetaan? Työnantaja 1:n mukaan noudattamisessa ollaan menossa parempaan suuntaan. Palkkoja yritetään saada koko ajan suuremmaksi, mutta palkkojen karkaaminenkaan ei ole hyvä asia. Liian suuret palkat voivat aiheuttaa paineita työvoiman vähentämiseksi. Ilmiö on

nähty paperiteollisuudessa. Kun palkat karkaavat, täytyy lopettaa tehtaita. Sama voi työnantajan mukaan tulla eteen ravintola-alalla.

4.2.2 Työntekijöiden pohdintaa työsuhteen oikeuksista ja velvollisuuksista

Työntekijät mainitsevat yksiselitteisesti tyypillisimmäksi ongelmaksi tiedon puutteen työehdoista ja säännöksistä. Heidän mielestään nuoria työntekijöitä voidaan helposti huijata, kun panoksena on palkkatyö. Moni ei osaa eikä halua kyseenalaistaa, vaan ollaan onnellisia saavutetuista eduista. Työehtosopimuksia noudatetaan pääasiassa hyvin, mutta poikkeuksiakin löytyy runsaasti.

Kun työnantajat eivät tietoisesti tai tietämättään maksa oikeanlaista palkkaa, tietämätön työntekijä kärsii taloudellisesti. Voisi vastavuoroisesti ajatella, että työnantajapuoli taas hyötyy tietämättömyydestä taloudellisesti. Työntekijä 1 on havainnut myös puutteita lomakorvauksien, lisien ja juhlapyhäkorvausten maksamisessa. Hänen mielestään työntekijöiden pitäisi itse huomata ja pitää kiinni oikeuksistaan. Eräessä työpaikassa oli jätetty maksamatta vastaavan lisiä, vaikka ehto oli kirjattu työsopimukseen. Työntekijä 1:n saavuttua työyhteisöön, hän oli neuvonut tietämättömiä työntekijöitä tarkistamaan kaikki palkkansa ja etuutensa. Työntekijät uhkailivat työnantajaa liiton yhteydenotolla ja saivat puuttuvat palkanlisät. Työnantajapuoli ei ollut kertonut nuorille heidän oikeuksistaan eikä lisiä olisi varmastikaan maksettu ilman vaatimuksia.

Työntekijä 1:n toinen havainnoima epäkohta on liittynyt extraajien eli tarvittaessa töihin kutsuttavien osa-aikaisten työntekijöiden oloihin. Hänen mukaansa työnantajat eivät aina noudata samoja sääntöjä extraajien kanssa kuin mitä vakituisten työntekijöiden kanssa. Esimerkkinä työntekijä 1 mainitsee, että extraajiakin koskevat samat irtisanomisajat kuin vakituisia. Sovitut työvuorot pitää ainakin antaa suorittaa loppuun saakka.

Työntekijä 2:n mukaan alalle tyypillisiä riidanaiheuttajia ovat sairauspoissaolot, työtuntimäärät, unettomuus ja alkoholi. Hänen mukaansa eräs työnantaja ei ollut uskonut, että unettomuus voi olla sairausloman peruste. Työntekijä on urallaan havainnut myös, että työntekijöillä saatetaan teettää alle neljän tunnin työvuoroja.

Työntekijä 2 uskoo, että alan työehtosopimusta noudatetaan hyvin ravintolaketjuissa. Yksityisyriyten tilanne on aivan toinen. Hän neuvoo ottamaan työntekijäliittoon yhteyttä jo työsopimuksen allekirjoitusvaiheessa, jotta kaikki ehtokohdat on oikein määritelty. Eräs työnantaja oli hänen kohdallaan yrittänyt sopia huonommin työsopimuksen ehtoja kuin mitä alan TES edellyttää. Työntekijä oli ottanut yhteyttä liittoon ja saanut tietää, että työehtosopimuksen vastainen ehto on pätemätön. Työntekijä 2:n näkemys on, että ravintolalalla suositaan nuorempia työntekijöitä, koska heille ei tarvitse maksaa ikälisiä ja palkka on näin ollen pienempi.

Työntekijä 1:llä on kokemusta sesonkityöstä. Hänen mukaansa kausityönantajan kanssa voi helpommin sopia paremmista ehdoista kuin mitä työehtosopimus määrää. Vastavuoroisesti hän on kuullut eräästä työpaikasta, jossa maksetaan palkkaa alle minimimäärien eikä työntekijöille makseta vuosilomia.

Lainsäädännön tunteminen on alan uusilla tulokkailla heikko. Työntekijä 1 on käynyt toisen asteen koulutuksen alalle eikä hänen koulussaan ollut kerrottu mitään alan työehtosopimuksesta. Tietämystä työehdoista ja laeista voisi nimenomaan parantaa kertomalla asioista jo opiskeluvaiheessa. Työntekijä 1 on hankkinut avustavia tietoja lukemalla PAM:n työehtosopimusta ja liiton verkkosivuja. Hän luonnehtii tiedon löytämistä helpoksi, mutta toteaa, että sen etsiminen voi olla hankalaa, jos ei osaa kunnolla käyttää Internetiä. Työntekijä 1 kuvailee pakottavien säännösten merkitystä:

Pakottava lainsäädäntö on oikeutettua. On tärkeää, ettei ihmisiä voi vain ottaa töihin ja sitten irtisanoa ilman tosi hyviä perusteita. On tärkeää, että meillä on lakiturva.

Myös Työntekijä 2 mainitsee alalla vallitsevan epätietoisuuden oikeuksista ja velvollisuuksista. Olisi hyvä olla joku kokeneempi tuttava, joka osaisi neuvoa. TES pitäisi ottaa puheeksi jo ammattikoulussa, vaikka ennen ensimmäistä työharjoittelua. Koulu voisi myös kertoa, että vaikka työnantaja on vanhempi ja hänellä on auktoriteetti, niin ei hän välttämättä aina puhu totta tai ole oikeassa. Hyvä peruskäsitys työehdoista olisi tarpeellinen. Työntekijä 2 on perehtynyt asioihin vasta sitten, kun jotakin on sattunut.

Tietoa lainsäädännöstä Työntekijä 2 on saanut kirjallisuudesta ja alan työehtosopimuksesta. Muut työntekijät ja vanhemmat ovat myös opastaneet. Internetistä hän on etsinyt tietoa korvauksista. Ristiriitaista tietoa on siinä mielessä ollut tarjolla, että jokaisen tapauksen

ollessa yksilöllinen esimerkit eivät välttämättä ole vertailukelpoisia omaan tilanteeseen. Jokin pieni seikka voi muuttaa tilannetta.

Työturvallisuus on usein ravintolatyössä uhattuna. Työntekijä 2:n mielestä työturvallisuudessa olisi parantamisen varaa. Ei pitäisi aina ajatella vain kuluja. Uhkaavia tilanteita voi tulla päivisinkin, joten järjestyksenvalvonnalle olisi perusteita kaikkina aikoina. Anniskeluravintolan omistajataholta saattaa olla painetta, ettei poliiseja saisi soittaa ongelmatilanteissa. Omistajaa ehkä huolettaa merkintä poliisirekisteriin, kun ravintolassa on ollut järjestyshäiriöitä. Työturvallisuutta voidaan parantaa järjestyksenvalvojakoulutuksilla ja turvapalvelun hälytysnapeilla, Työntekijä 1 kertoo.

4.2.3 Käytännön tapaus laittomasta irtisanomisesta

Työntekijä 2 halusi tuoda esille varoittavana esimerkkinä tilanteen, jossa hän on ollut. Tapaus oli monimutkainen ja ongelman aikana ehti sattua useita yhteenottoja. Tähän tutkimukseen on pyritty ottamaan tapauksen pääkohdat. Tapaus koskee yhden vuoden työsuhdetta, jota leimasi vakava työturvallisuuden rikkominen häirinnän muodossa ja työsuhteen laitton päättäminen.

Työntekijä 2:sta pyydettiin työhaastatteluun, jossa hän kertoi pysyvästä sairaudestaan. Sairaus vaatii poissaoloja silloin tällöin. Työnantaja tutustui muiden papereiden ohella lausuntoon pitkäaikaisesta sairaudesta eli oli tietoinen siitä. Alkuun työsuhde sujui hyvin eikä sairauspoissaoloja ollut.

Talvella Työntekijä 2 kuitenkin sairastui flunssaan ja oli kuumeinen. Työnantaja hätyytteli töihin puhelimitse, vaikka työntekijä oli sairauslomalla. Erään kerran työntekijä suostuikin menemään töihin puolikuntoisena. Neljän tunnin työnteon jälkeen työntekijän olo muuttui niin huonoksi, ettei työnteosta tullut enää mitään. Hän soitti työnantajalle, että tämä tulisi itse töihin. Työnantaja reagoi asiaan aggressiivisesti, hän huusi työntekijälle takahuoneessa asian tiimoilta.

Työnantaja alkoi pikkuhiljaa muuttua. Toiminta oli sellaista, että työntekijä alkoi varoa kahdenkeskisiä tilanteita. Työntekijä 2 koki, että hänet halutaan savustaa ulos työpaikasta sairauden vuoksi. Erään hoitojakson aikana työnantaja soitti ja kyseli viattomasti kuulumisia.

Työnantaja ehdotti tapaamista. Hän halusi nähdä sairauslomatodistukset. Työpaikka oli kiinni ja tapaaminen järjestettiin sinne. Tapaaminen työpaikan pihalla sujui hyvin, mutta sisätiloihin mentyä työnantajan käytös muuttui hyökkääväksi. Keskustelua sairauslomista käytiin tiukkasanaisesti.

Asiaan liittyy tapauksia, jotka sattuivat ennen sairauslomaa. Työntekijä oli tehnyt työssään virheen, joka johtui osittain myös työnantajan huolimattomuudesta. Työnantaja kuittasi tuolloin tapauksen asiallisesti, että ”ei haittaa, ole ensi kerralla tarkempi”. Toinen ’kehityskeskusteluun’ vedetty tapaus oli, ettei Työntekijä 2 ollut voinut osallistua työhön liittyvään koulutukseen sairausloman vuoksi.

’Kehityskeskustelussa’ työnantaja haukkui työntekijää koko tapaamisen ajan ja lopuksi hän esitti paperin, johon oli kirjattu ennen sairauslomaa tapahtuneet seikat: työvirhe ja osallistumattomuus koulutukseen. Paperi ilmeni varoitukseksi, jonka työnantaja pyysi allekirjoittamaan. Työntekijä 2 otti kohtaamisen jälkeen yhteyttä Palvelualojen ammattiliittoon. Tilanne käytiin läpi ja liiton edustaja piti varoitusta pätemättömänä, hän käski unohtaa koko paperin.

Työolot jatkoivat huononemistaan. Työsuhteen aikana työnantaja oli sovittujen ehtojen vastaisesti merkinnyt työvuorolistaan liian pieniä tuntimääriä. Liiton edustaja tuki työntekijän oikeutta sovittuihin tuntimääriin. Kun Työntekijä 2 otti liian pienet tuntimäärät esille työpaikalla, työnantaja alkoi riehua. Hän uhkasi, että työt loppuvat kaikilta, jos liitto vedetään asiaan mukaan. Eräs työnantajan selitys tuntimäärille oli se, että yrityksessä oli aina toimittu näin. Lopulta työnantaja hyväksyi tilanteen ja joutui maksamaan puuttuvat tunnit.

Työnantajan erikoinen käyttäytyminen jatkui. Erään kerran työnantaja kulki työntekijän perässä ja sanoi: ”ethän sinä haise pahalle eikä sinusta home haise”. Työnantaja viittasi tällä työntekijän sairauteen. Työnantaja ei lopulta enää päästänyt Työntekijä 2:sta kassalle, vaan keksi muuta hommaa ja juoksutti takahuoneessa useita päiviä. Syy käytökseen oli työnantajan epäily työntekijän epärehellisyydestä. Työnantajan mukaan kassaraportit eivät täsmänneet, kun asia oli tarkistettu tilitoimiston kanssa. X-määrä rahaa puuttui kassasta. Työnantaja pyysi työntekijää jättämään työvuoron kesken ja poistumaan.

Työntekijä 2 otti jälleen yhteyttä liittoon. Hän saapui työpaikalle hyvissä ajoin ennen seuraavan työvuoron alkua, haki pois omat tavaransa ja ilmoitti työnantajalle, että ulkopuoliset alkavat selvittää asiaa. Työntekijä pyysi tutkinta-apua poliisilaitokselta, mutta he

eivät voineet auttaa ennen kuin työnantaja olisi tehnyt rikosilmoituksen. Työntekijä kirjoitti irtisanomisilmoituksen ja meni sen kanssa tapaamaan työnantajaa. Työnantaja kertoi postittaneensa jo työntekijälle samanlaisen edellisenä päivänä. Työntekijä repi oman lappunsa ja lähti odottamaan työnantajan irtisanomisilmoitusta.

Irtisanomisen syyt olivat henkilöperusteisia: varoitukset, jotka oli aiemmin annettu työvirheestä ja koulutukseen osallistumattomuudesta sekä asiaton käyttäytyminen työnantajaa kohtaan. Työnantaja ei myöskään ollut maksanut irtisanomisajan palkkaa, vaan ainoastaan siihen saakka, kun Työntekijä 2 teki viimeisen työvuoronsa. Työnantajalle ovat ilmeisesti olleet epäselviä irtisanomisen ja työsuhteen purkamisen ero, irtisanomisperusteiden vaatimukset, varoitusten merkitys sekä velvollisuudet päättämismenettelyissä, koska Työntekijä 2:n kertomuksen mukaan kaikki edellä mainitut toimet on tehty puutteellisesti. Työntekijä antoi ammattiliitolle valtakirjan ja se lähti ajamaan asiaa. Korvausta haettiin ainoastaan laittomasta irtisanomisesta, ei työturvallisuusrikoksesta, vaikka sen tunnusmerkit täytyivät kirkkaasti. Ilmeisesti ongelmalliseksi olisi muodostunut toteennäyttö. Tapausta ei tarvinnut viedä tuomioistuimeen, vaan korvauksesta päästiin sopimukseen.

4.2.4 Tiivis työyhteisö haastaa esimiehen

Haastateltavat edustivat ravintola-alan yksityistä sektoria. Heillä oli laaja kokemus pienten yritysten toiminnasta. Pienen yrityksen työyhteisö koostuu muutamasta työntekijästä. Tiiviissä työyhteisössä on helpompi sitoutua yhteisiin tavoitteisiin, kun kaikki tuntevat toisensa, mutta tiiviillä työyhteisöillä on myös kääntöpuolensa. Tiiviissä työyhteisössä on ilmennyt haastattelujen mukaan alkoholin käytön ongelmia ja työvuorojen vaihteluja. Rauhallista ja ystävällistä esimiestä arvostetaan, mutta hän ei saa olla liian kaverimainen. Haastattelujen tulokset tukivat kirjallisuudesta poimittuja seikkoja.

Pienen yrityksen ja tiiviin työyhteisön etuna on lojaalius työtovereita ja työnantajaa kohtaan. Pienen yrityksen työnantajalla on mahdollisuus hoitaa työsuhteita hyvin ja henkilökohtaisesti. Esimerkkinä työntekijöiden uskollisuudesta Työnantaja 1 osoittaa sairauspoissaolojen tuuraamisen. Hän kiittelee työntekijöitä, jotka ovat tulleet työvuoroihin hieman sairaanakin, kun tuuraajaa ei ole saatu. Isoissa yrityksissä on helpompi jättäytyä pois töistä, kun tuuraajia löytyy ja työnantaja on tavallaan kasvoton. Ajatellaan, että se on firma, joka palkan maksaa, ei henkilö. Työntekijöitä täytyy myös palkita ylimääräisestä työstä. Bonusjärjestelmät ovat isojen

yrittäjien tapa kiittää. Pienen yrityksen työntekijöitä huomioidaan järjestämällä yhteisiä illanviettoja, joissa yhteishenkikin kasvaa.

Työnantaja 2:n mukaan tiiviin työyhteisön ongelmat voivat koitua kohtalokkaaksi ryhmädynamiikalle, kun työntekijöillä on helpompi muodostaa keskinäisiä liittoja muita työntekijöitä ja johtoa vastaan. Työntekijä voi tehdä kiellettyjä asioita salassa, kun kaveri turvaa selustan. Kaikki eivät kuitenkaan ole tällaisia, joten yleistää ei saa. Ongelmiin joutuvat tunnolliset työntekijät, joiden varaan toimintaa pyritään rakentamaan ja paineet ovat sen mukaiset. Työnantaja 1 jatkaa: Pienen yrityksen ongelmana tahtoo olla, että työntekijät ja esimiehet ovat liian hyviä kavereita keskenään. Näin ei saisi olla, koska johtamisen rajat sumenevat. Pieni työyhteisö on kuin perhe. Siellä riidelläänkin helpommin. Kun kokee olevansa turvassa, asiat uskaltaa tuoda ilmi eivätkä ne jää kaihertamaan.

Työnantaja 1 piti vuorovaikutustaitoja esimiehen tärkeimpinä ominaisuuksina. Työntekijöitä täytyy kuunnella, jotta pystyy vaistoamaan muutokset työilmapiirissä tai yksittäisen työntekijän mielialassa. On kuitenkin muistettava tietyn etäisyyden pitäminen, jotta esimies kykenee edelleen antamaan kriittistä palautetta eivätkä kaverisuhteet muodostu ongelmaksi. Esimies saattaa huomaamattaan antaa liikaa etuoikeuksia tietyille työntekijöille.

Kuten jokaisen työntekijän, on myös esimiehen osattava pitää omat ja työasiat erillään. Kun esimiehellä on huono päivä, sitä ei saa kohdistaa muihin. Työntekijä 1 on kohdannut joskus esimiehen, jolla oli tapana kiukutella työntekijöille, myös niille, jotka eivät olleet tehneet mitään väärää. Täytyy olla tarkka, mutta ystävällinen.

Työntekijä 2 on pääsääntöisesti kohdannut asiallisia ja hyviä esimiehiä, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Esimiehellä täytyy olla sosiaalisten taitojen lisäksi tietoa alasta. Pelkkä yrittäjyydestä ei riitä. Esimiehen on ymmärrettävä, ettei ihminen ole kone. Yhdellä työntekijällä ei voi teettää monen ihmisen töitä ja työntekijällä pitäisi olla oikeus sairastaa rauhassa. Esimiehen on ymmärrettävä, että erehdyksiä tapahtuu.

Hyvän esimiehen on oltava ennen kaikkea rehellinen. Jos esimerkiksi yrityksen rahatilanne näyttää heikolta eikä palkkojen maksuun ole hetkellisesti varaa, siitä täytyy kertoa rehellisesti työntekijöille eikä piilotella tosiasioita. Työntekijät osaavat arvostaa avointa ilmapiiriä ja suostuvat helpommin lykkäämään palkansaantiaan. Yritysten yleinen ongelma on, ettei voida tunnustaa, jos menee huonosti, Työnantaja 1 kuvailee.

Hyvän työntekijän ominaisuuksina nousivat esiin haastatteluissa uskollisuus, rehellisyys, tunnollisuus ja joustavuus. Hyvän työntekijän ominaisuudet ovat pitkälti samoja kuin mitä edellytetään johtajalta. Työntekijä ei saa paljastaa ulkopuolisille yrityksen salaisuuksia, vaikka ne eivät olisi lain tarkoittamia liikesalaisuuksia. Joustavuutta joutuu osoittamaan ravintolassa usein sairauslomien tuuraamisella, sitä pidetään normaalina toimintana. Työnantaja 1:n mukaan työnteon on oltava hauskaa ja mielenkiintoista, mikä edellyttää työntekijän rehellisyyttä. Sitä, että pystyy suoraan sanomaan esimiehelle, mikä työ ei ole mielekästä. Väkipakolla tehty työ ei tuota hyvää tulosta. Työnantaja 2 arvostaa itsensä kehittämistä. Hänen mielestään uskollisuus on myös sitä, että sitoutuu yritykseen ja pysyy sen kirjoilla pitkään.

4.3 Kyselyt työntekijä- sekä työnantajaliitoille

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran teoksen mukaan kyselyä pidetään yleensä kvantitatiivisen tutkimisen keinona, koska kyselyn etuna on laajan tutkimusaineiston kerääminen. Näiden kyselyiden tarkoituksena on täydentää työelämän edustajilta saatavaa tietoa. Kyselymenetelmä on tehokas, koska se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 195.)

4.3.1 Liittojen esittely ja kyselyiden toteutus

Tutkimukseen valittiin ravintola-alan liitot: PAM ja MaRa. Palvelualojen ammattiliitto edustaa valtakunnallista työmarkkinajärjestöä, joka on työntekijöiden oikeuksien puolustaja. Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry edustaa työnantajia. Sen jäsenistä merkittävä osa on pk-yrityksiä. MaRa:n jäsenten liikevaihto on yli 85 prosenttia koko toimialan liikevaihdosta Suomessa. Jäsenistö koostuu mm. hotelleista, kylpylöistä, ravintoloista, kahviloista ja konserttitapahtumista. MaRa:ssa on 2 400 jäsentä ja nämä jäsenyritykset työllistävät noin 60 000 henkilöä. PAM:lla on jäseniä 225 000, joista suurin osa työskentelee vähittäiskaupassa, majoitus- ja ravintola-alalla, kiinteistöpalveluissa sekä vartiointialalla. Palvelualojen ammattiliittoa edusti kyselyssä tiedottaja Mikko Laakkonen ja MaRa ry:ä työmarkkinajohtaja ja varatuomari Eero Lindström.

Tutkimuksen kannalta oli omiaan tehdä sähköpostilla kysely kahdelle liiton edustajalle, koska haastattelu henkilökohtaisesti ei ollut mahdollista välimatkojen vuoksi. Puhelinhaastattelu niin ikään olisi ollut hankalasti ja epäkäytännöllisesti toteutettavissa. Kysymysten muoto liittojen edustajille oli avoin. Avoimessa lomakkeessa esitetään vain kysymys ja jätetään tyhjä tila vastausta varten. Avoimen vaihtoehdon avulla saadaan esiin näkökulmia, joita tutkija ei ole etukäteen osannut ajatella. Avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden sanoa, mitä hänellä on todella mielessään, kun taas monivalintatyypiset kysymykset kahlitsevat vastaajan valmiiksi rakennettuihin vaihtoehtoihin. (Hirsjärvi ym. 2010, 198-199, 201.)

4.3.2 Kyselyiden tulokset

Tarve neuvonnalle työasioissa on selkeä. Sekä MaRa:n että PAM:n liittojen edustajat kertoivat vastauksissaan suurista määristä yhteydenottoja vuosittain. Kuukausitasolla MaRa saa yhteydenottoja 750 kpl. Määrä vaihtelee hieman vuosittain tilanteen mukaan, riippuen valtakunnan taloustilanteesta ja esimerkiksi uusista työehtosopimuksista, jotka herättävät kysymyksiä, jos muutoksia on ollut paljon. PAM sai vuonna 2011 yhteydenottoja puhelimitse 18 500 kuukausittain. Virallisia tilastoja ei ole, kuinka suuri osa yhteydenotoista koskee työntekijän ja työnantajan välisiä suhteita. PAM:n edustajan arvio kuitenkin oli, että suurin osa koskee juuri työsuhteita. MaRa:n työmarkkinaosastolle tulevista yhteydenotoista lähes kaikki käsittelivät jossakin muodossa työnantajan ja työntekijän välisiä suhteita. Yhteydenotot koskivat mm. työvuorolistojen laadintaa, palkkaa ja lisiä, yt-neuvotteluja ja työsuhteen päättämisistä.

Monet jäsenten ongelmat ratkeavat ihan vain puhelimitse liiton palveluneuvojan kanssa. Silloin puhelujen sisällöstä ei jää merkintää. Merkintä jää, jos siitä tehdään virallinen erimielisyysmuistio. Vuonna 2011 PAM:lle tuli 1421 uutta erimielisyysasia. Näistä erimielisyysprosessin kautta keskustoitukseen päätyi 271 asiaa, joista 168:lle myönnettiin oikeusapu. Erimielisyysasiat ovat olleet PAM:n edustajan mukaan viime vuosina laskemaan päin, mutta luvut kertovat suunnilleen, missä määrissä liikutaan. Suurin osa erimielisyystapauksista koskee palkkasaatavia. Seuraavaksi suurin ryhmä on työsuhteen päättämiset.

MaRa:ssa käsitellään vuosittain 100-130 erimielisyyssasia. Lukuun on laskettu muutkin erimielisyyssasiat kuin pelkät liittojen välisissä neuvotteluissa olevat asiat eli asiat, joissa työntekijää edustaa PAM:n sijasta jokin muu ammattiliitto tai asianajaja. MaRa:n erimielisyyssasiat koskevat samoja seikkoja kuin PAM:n tapaukset. Kaksi suurinta ryhmää, palkkaus ja työsuhteen päättymisen, muodostavat arviolta 4/5 kaikista erimielisyyssasioista.

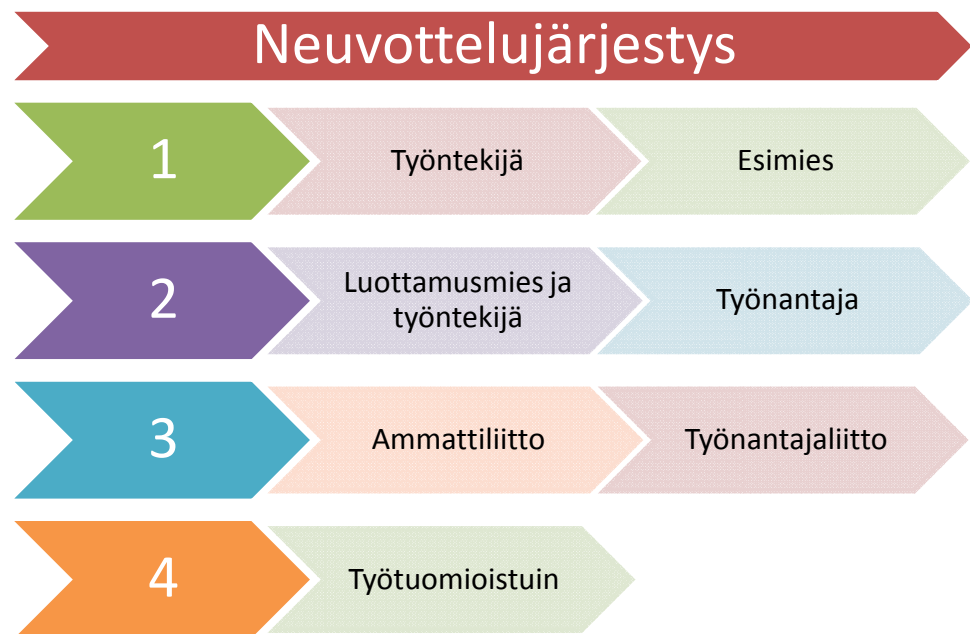
Ominaislaatuista ravintola-alalle on MaRa:n mukaan huomattavan iso yhteydenottomäärä, mikä johtuu siitä, että alalla on lukuisasti pieniä työnantajia verrattuna siihen, että työnantajakenttä muodostuisi ketjuyrityksistä. Alalla työskentelee paljon työuransa aloittavia nuoria, jotka tuovat oman vivahteensa esille nouseviin kysymyksiin. Liiton edustaja arvioi, että nimenomaan työsuhteen päättämiseen liittyviä asioita ravintola-alalla suhteellisen paljon muihin aloihin verrattuna. Myös periodityöaikaan perustuva työaikajärjestelmä siihen liittyvine palkkausjärjestelmineen johtaa helposti selvityksiin palkan määräytymisestä. PAM:n mukaan virallisia erimielisyytapauksia ravintolatyöntekijöillä on suhteessa hieman enemmän kuin muilla suurten sopimusalojen työntekijöillä, mutta ei eniten koko PAM:ssa.

Vastuu lainsäädännön ja työehtosopimusten noudattamisesta on työnantajalla. PAM:n edustajan mukaan työntekijät eivät ole säännöksistä sen tietämättömpiä kuin muillakaan aloilla, mutta työnantajat ovat. Ravintola-alan työnantajat ovat usein pieniä yrityksiä, joiden työelämän pelisääntöjen tuntemisen taso voi olla yllättävän heikkoa. Tietämättömyys näkyy työnantajien ja työntekijöiden välisinä ongelmina.

Säännöksien tunteminen työnantajapuolella on sikäli ongelmallista, että työelämän sääntely lakeineen ja työehtosopimuksineen on kovin yksityiskohtaista ja laajaa. MaRa:n edustaja uskoo, ettei minkään alan työnantaja kykene hallitsemaan tai tietämään kaikkia asioita tai velvoitteita. Lisäksi muista kulttuureista tulevilla työnantajilla voi olla ainakin alussa ongelmia kaiken sääntelyn omaksumisessa. Koska alalla on paljon pieniä työnantajia, on luonnollista, että työlainsäädäntö ei ole heidän ydinosaamisaluettaan. Tiedonhankinnassa ei pitäisi olla ongelmia ainakaan sen jälkeen, kun yritys on liittynyt työnantajaliittoon ja saa sieltä neuvontaa, MaRa:n edustaja kuittaa. Järjestäytymättömän työnantajan osalta tilanne on hankalampi, kun tieto pitäisi käytännössä osata itse etsiä.

Liittojen edustajat kertoivat, kuinka konflikteja ratkaistaan. Erimielisyysprosessi alkaa keskustelemalla. Erimielisyydet selviävät parhaiten rauhallisesti puhumalla. Jos työntekijä ei onnistu selvittämään asiaa esimiehen kanssa, hänen täytyy ottaa yhteys luottamusmieheen tai

tämän puuttuessa suoraan liittoon. Työnantajaosapuolen on otettava yhteys työnantajaliittoon. Asia etenee siten liittojen toimistoihin, joissa liiton toimitsijat pyrkivät selvittämään tilannetta ja kirjaavat tapauksen erimielisyysrekisteriin. Useissa työehtosopimuksissa on sovittu erimielisyysmuistion mallista. Muistioita tehdään kaksi kappaletta. Luottamusmies toimittaa toisen PAM:n aluetoimistoon, toisen toimittaa MaRa:aan työnantajan edustaja. Muistion valmistuttua liittojen toimihenkilöt tahoillaan ja sen jälkeen yhdessä selvittävät asiaa. Mikäli liittojen neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen tai ratkaisuun asiassa, voivat osapuolet saattaa sen oikeuden käsiteltäväksi. Suurin osa erimielisyyksistä saadaan näissä neuvotteluissa hoidetuksi kumpaakin osapuolta tyydyttävään lopputulokseen, joten oikeudessa erimielisyysasioita käsitellään melko harvoin.



Kuvio 1. (PAM 2012.)

Liiton jäsen saa ilmaista oikeusapua työntekijäpuolella tietyin edellytyksin. Työnantajapuolella näin ei ole, vaan oikeusjuttujen hoitaminen on maksullista jäsenpalvelua. PAM:n mukaan erimielisyysasia käy läpi tarkan seulan ennen kuin oikeusapua tarjotaan. Toisin sanoen tapaus yritetään ratkaista kaikilla mahdollisilla keinoilla sitä ennen. Oikeudenkäyntiä pidetään viimeisenä vaihtoehtona.

5 POHDINTA

Tutkimuksen päätarkoitus oli selvittää, mitä tietoja ravintola-alan työyhteisö tarvitsee työsuhteiden hoitamiseen ja kuinka säännökset toteutuvat käytännössä. Työyhteisö on erilaisten yksilöiden summa, jossa riitoja ja konflikteja ilmenee väistämättä. Työyhteisöjen toimintaa ohjaavat normit, jotka muodostuvat kirjoitetuista laeista ja valtakunnallisten liittojen työehtosopimuksista. Tuomioistuinten ratkaisut tarkentavat lakien tarkoitusta, joten nekin osaltaan muodostavat uutta säännöstöä. Työyhteisöissä on myös paikallisia sääntöjä, joita työnantaja tai työntekijät yhdessä määrittävät. Paikallisesti sovitut säännöt eivät voi kuitenkaan syrjäyttää lakeja ja työehtosopimuksien ehtoja. Nämä kaikki säännökset yhdessä luovat perustan, jolla työyhteisö toimii ja ainakin teoriassa voi hyvin.

Kaikkiin tutkimusongelmiin saatiin vastaukset käyttäen erilaisia menetelmiä kunkin ongelman tutkimisessa. Tutkimus oli kolmiosainen. Ensimmäisenä tutkittiin keskeisimpiä työehtosopimuksen sääntöjä ja lakeja, kuten työsopimuslaki, työehtosopimuslaki ja työturvallisuuslaki. Säännöksiä etsittiin varsinaisten lakien lisäksi kirjallisuudesta. Tutkimus oli rajattu ravintola-alaan, joten tarkoituksenmukaista oli jättää pois muutamia säännöksiä, jotka eivät olleet keskeisiä tutkimuksen kannalta ja ottaa tilalle alan ominaisehtoja. Anniskeluravintolan toimintaa ohjaavat alkoholilaki ja aluehallintovirastojen määräykset. Alkoholin anniskelu on vahvasti säänneltyä toimintaa, jossa keskeisessä asemassa ovat työntekijät. Anniskelun erityispiirteet ilmenivät tutkimuksen osalta työntekijöiden työturvallisuutta, pätevyyttä ja käytännön toimia koskevissa asioissa.

Työehtojen avaamisen kannalta oli perusteltua ottaa esiin tuomioistuinten tapauksia. Sen lisäksi, että ratkaisut tarkentavat lakisäännöksiä, ne myös elävöittävät raportin tekstiä ja tuovat esimerkin tavoin säännöksiä hahmotettavampaan muotoon. Oikeuskäytäntö osoittaa, että laeissa on paljon tulkinnan varaa. Jokainen tapaus on kuitenkin yksilöllinen eikä siten suoraan vertauskelpoinen johonkin toiseen ongelmaan. Tuomioistuimet joutuvat lakeja tulkitessaan paneutumaan hallituksen esityksiin lakien perimmäisen tarkoituksen löytämiseksi. Lain säännöksistä, työehtosopimusten ehdoista ja tuomioistuinten ratkaisuista on raportoitu toisessa luvussa.

Tutkimuksen toisessa osassa (luku 3) tutkittiin työyhteisöjen toimintaa ja esimiehen roolia työpaikan johtohahmona. Esimiehen rooli työyhteisön toiminnassa on olla normien

toteutumisen vartija. Hän edustaa työnantajaa ja ohjaa työntekijöitä ollen siten vastuussa koko työyhteisön oikeuksista ja velvollisuuksista. Esimiehen tehtävänä on turvata työnantajan etujen toteutuminen unohtamatta työntekijöiden oikeuksia. Esimies on vastuussa työpaikan ilmapiiristä. Hänen tulee ottaa huomioon työntekijöiden mielipiteet ja erilaisuus sekä kohdella kaikkia tasapuolisesti. Huono työilmapiiri on omiaan synnyttämään riitoja. Konflikteihin johtavat esimerkiksi tilanteet, joissa on muutospainetta, normeja ei noudateta tai työntekijät eivät koe olevansa vuorovaikutussuhteessa työnantajan kanssa.

Kolmannessa osassa tutkittiin haastatteluin oikeuksien ja velvollisuuksien toteutumista käytännössä sekä työyhteisöjen toimintakokemuksia ravintola-alalla. Neljäs luku siis paljastaa, kuinka luvuissa 2 ja 3 käsitellyt asiat ovat toimineet neljän haastateltavan työyhteisöissä. Haastattelujen täydennykseksi liittojen kyselyt kertoivat, kuinka suuri tiedontarve alalla vallitsee ja miten ristiriitoja ratkaistaan liittotasolla.

Molemmilla työnantajilla oli ikäviä kokemuksia epärehellisistä työntekijöistä. Arvioitiin useiden tapausten syyksi, että ravintola-alalla rahan varastaminen on liian helppoa. Alalle tyypillisenä ongelmana pidettiin alkoholin käyttöä. Työnantajat kokivat, että työolot hämähäyttävät työntekijöiden ja asiakkaiden rajoja. Työ on raskasta ja ongelmia puretaan työvuoron jälkeen alkoholiin. Alkoholin runsas käyttö ja työntekijöiden sosiaaliset suhteet asiakkaisiin kyseenalaistavat työntekijöiden pätevyyttä toimia vastuullisena anniskelijana. Työnantajat kokivat alkoholin käytön ongelmiin puuttumisen vaikeaksi, koska työnantajalla ei ole oikeuksia vaikuttaa työntekijän vapaa-ajan viettoon. Koska työnantaja on usein ensimmäinen, joka huomaa alkoholin käytön ongelmat, pitäisi keinoja sen taltuttamiseksi olla enemmän.

Molemmat työnantajat olivat kiusallisen tietoisia siitä, että lainsäädäntö suosii heikompa osapuolta eli työntekijää. Teoriassa etu koettiin hyväksi, mutta samalla katsottiin, että työntekijät myös osaavat käyttää sitä hyväkseen.

Sekä työnantajapuoli että työntekijäpuoli huomioi, että alalla on ongelmia työnantajan perusvelvoitteen eli palkanmaksun hoitamisen kanssa. Vaikka valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt ovat sopineet tietystä palkan suuruudesta, saatetaan uusille työntekijöille yrityksestä riippuen maksaa huonompaa palkkaa. Epärehellinen tai tietämätön työnantaja voi polkea työntekijän oikeuksia, jos työntekijälläkään ei ole käsitystä omista oikeuksistaan tai hän ei uskalla niitä vaatia.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että työtä koskevan lainsäädännön tunteminen ravintola-alalla on melko puutteellista. Työntekijöiden ratkaisu ongelmaan olisi keskeisten työehtojen opettaminen jo alalle valmistavassa koulussa. Heidän omissa koulutuksissaan ei ainakaan ollut kerrottu työlainsäädännöstä tai työehtosopimuksista. Vasta-valmistuneet ravintola-alan ammattilaiset lähetetään ummikkoina työelämään tietämättään mitään oikeuksista ja velvollisuuksista. Lainsäädännön pääpiirteittäisellä tuntemisella voitaisiin ehkäistä jo ennakolta monien konfliktien syntymiset. Pelkästään aina käsillä olevien asioiden selvittäminen on melko lyhytnäköistä toimintaa. Vaikka tietämystä säännöksistä löytyisikin, käytännön toteutus voi olla tiedoista huolimatta säännösten vastaista.

Avustavia tietoja ongelmiinsa haastateltavat olivat hankkineet työmarkkinajärjestöiltä ja niiden oppaista, tilitoimistolta, omalta asianajajalta, kirjallisuudesta sekä tuttavilta. Suuret yhteydenottomäärät liittoihin kertoivat, että ongelmia alalla on paljon ja neuvonnalle on suuri tarve. Tietoa etsitään vasta, kun ongelmia kohdataan. Suurin osa yhteydenotoista koski työnantajan ja työntekijän välisiä suhteita. Liittojen edustajat arvioivat, että säännösten tuntemattomuus johtuu pienten yritysten suuresta määrästä ja siitä, ettei yksittäisellä toimijalla ole mahdollisuutta tuntea laajaa ja yksityiskohtaista sääntelyä kokonaisuudessaan.

Sekä työntekijöillä että työnantajapuolella oli selkeä näkemys hyvästä johtajuudesta ja työyhteisöjen ongelmista. Esimiehen tärkeimpinä ominaisuuksina haastateltavat pitivät vuorovaikutustaitoja ja rehellisyyttä. Sekä työnantajapuoli että työntekijäpuoli korostivat esimiehen asiallisuutta ja tasapuolisuutta. Esimiehellä täytyy olla auktoriteettia. Liian kaverimainen esimies, joka ei kunnolla käytä direktio-oikeuttaan, on este toiminnan kehittämiseksi ja tasapuoliselle kohtelulle. Yksityisyrittäjille tyypillinen tiivis työyhteisö koettiin toisaalta hyväksi asiaksi, mutta toisaalta ongelmaiseksi. Tiivis työyhteisö on perheenomainen yksikkö, jossa ongelmia ratkotaan usein kiivaastikin. Työnantajalle tiivis työyhteisö on edullinen, sillä työntekijät ovat joustavampia, kun työnantajalla on niin sanotusti 'kasvot'.

Ravintola-alalla toimivat, niin työntekijät kuin työnantajatkin, voivat hyödyntää tässä tutkimuksessa hankittuja tietoja. Raporttia voi käyttää oppaana yrityksissä kirjallisen työehtosopimuksen tukena. Tutkimuksen näkökulmana olivat molempien osapuolten oikeudet ja velvollisuudet, kun työehtosopimus-oppaat käsittelevät asioita yksityiskohtaisemmin vain edustamansa puolen oikeuksista. Ammattiin johtavilla

koulutuksilla on mahdollisuus hyödyntää työntekijöiltä saatua tietoa kehittäessään koulutuksen sisältöä käytännön työn opetuksessa.

Kvalitatiivisen tutkimuksen ongelmana on, ettei tutkimus ole toistettavissa eikä tuloksia voi yleistää. Mahdollinen jatkotutkimuksen paikka olisi selvittää lainsäännön tuntemista kvantitatiivisen tutkimisen keinoin, jotta saataisiin luotettava otos tiedon tarpeesta. Laadullisena tutkimuksena tämä tutkimus on luotettava. Haastateltavien kokemukset on todennäköisesti saatu kokonaisuudessaan, sillä haastattelut toteutettiin anonyymisti. Haastateltavat olivat ravintola-alan edustajia ja heillä oli useiden vuosien kokemus alalta. Ilmapiiri haastattelutilanteissa oli avoin eikä haastateltavilla ollut siten syytä esittää mitään muuta kuin ovat. Tutkijan kannalta oli jopa yllättävää, kuinka avoimesti haastateltavat kertoivat kipeistä riitatilanteistaan ja omista virheistään. Haastattelutilanteet tallennettiin nauhurille, joten olennaisia seikkoja ei ole jäänyt materiaalin purkamisessa huomioimatta. Tutkimustulokset perustuivat todelliseen aineistoon ja empiriaan.

Haastatteluissa ilmitulleet ongelmat ovat vakavia ja merkittäviä koko alaa ajatellen. Vaikka tutkimus ei olekaan toistettavissa, voidaan olettaa kuitenkin, että tulokset olisivat samankaltaisia jollakin muulla paikkakunnalla (tulosten siirrettävyys). Haastateltavilla kun oli kokemusta työskentelystä useissa paikoissa. Konfliktit työelämässä ovat yleisiä kuten kaikessa ihmisten välisessä toiminnassa, joten tutkimus oli perusteltua suorittaa, koska se ei käsitellyt vain yksittäistapausta.

Lähteinä käytetty kirjallisuus on ollut asianmukaisesti julkaistua. Internet-lähteet olivat viranomaisten ja vastaavien julkisten toimijoiden sivustoja. Tuomioistuinten esimerkkitaloukset ja hallituksen esitys haettiin alkuperäisistä lähteistä eikä tyydytty toisen käden tietoon. Johtajuudesta kertova tieto on aina tulkinnanvaraista ja teorioita sen toimimisesta on yhtä monta kuin kirjailijaakin. Ei voida siten väittää, että raportissa ilmenevä tieto esimiehen ja työyhteisöjen toiminnasta olisi eksaktia. Useissa lähteissä samat asiat kuitenkin toistuivat, joten on perusteltua olettaa tiedon olevan validia, joskin johtamisen tavat ovat moninaiset.

LÄHTEET

- Alkoholilaki. 8.12.1994/1143. Luku 4.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19941143> (luettu 5.3.2012).
- Bergström, S. & Leppänen, A. 2007. Yrityksen asiakasmarkkinointi. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Engblom, M. 2002. Työsuhteen ehdot. Helsinki: WSOY Lakitieto.
- Hallituksen esitys 157/2000.
<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157> (luettu 22.3.2012).
- Havunen, R. & Lavikkala, A. 2010. Ongelmia ratkaiseva esimies. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2008. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Häkkinen, H. 1/2011. Fakta-lehti: Johtaja tarvitsee rohkeutta. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Juva: WS Bookwell Oy.
- Korkein oikeus 180/1992.
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1992/19920180> (luettu 14.3.2012).
- Korkein oikeus 57/1997.
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1997/19970057> (luettu 22.3.2012).
- Korkein oikeus 130/1998.
[http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1998/19980130?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6sopimus](http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1998/19980130?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6sopimus) (luettu 5.3.2012).
- Korkein oikeus 19/2003.
[http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2003/20030019?search\[type\]=pika&search\[pika\]=kilpailu](http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2003/20030019?search[type]=pika&search[pika]=kilpailu) (luettu 22.3.2012).
- Korkein oikeus 135/2005.
[http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2005/20050135?search\[type\]=pika&search\[pika\]=vuokraty%C3%B6](http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2005/20050135?search[type]=pika&search[pika]=vuokraty%C3%B6) (luettu 14.3.2012).
- Koskinen, S., Kilpeläinen, M. & Laakso, E. 2007. Päihteet – Tupakka, alkoholi ja huumeet palvelussuhteen ongelmina. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2009. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita Prima Oy.

- Laki järjestyksenvalvojista 22.4.1999/533. 2 § & 12 §.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990533> (luettu 5.3.2012).
- Laki rikoslain muuttamisesta ts. rikoslaki. 604/2002. Luku 30.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020604> (luettu 5.11.2011).
- Lampinen, A. 2/2011. Fakta-lehti: Mato Valtonen: "Esimies luo ilmapiirin". Helsinki: Talentum Media Oy.
- KvaliMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto.
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html (luettu 9.4.2012.)
- Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry.
<http://www.mara.fi/maran-jasenet/> (luettu 22.4.2012).
- Nair, S. 2010. Organisational Behaviour. Mumbai, IND: Global Media.
- Palvelualojen ammattiliitto. 2011.
<http://www.pam.fi/fi/Sivut/Default.aspx> (luettu 4.11.2011).
- Palvelualojen ammattiliitto. 2012.
http://www.pam.fi/fi/info/PAM_pahkinankuoressa/Sivut/Default.aspx
 (luettu 22.4.2012).
- <http://www.pam.fi/fi/tyo/apu/Sivut/Default.aspx> (luettu 22.4.2012).
- Palvelualojen ammattiliiton työehtosopimus – matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelujen työntekijät. 2010. Kirjapaino Libris.
- Saarinen, M. 2011. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työsuhteasiat. Suomen kulttuurirahaston Hotelli- ja ravintolaneuvoston avustama omakustannejulkaisu.
- Salminen, J. 2006. Uuden esimiehen kirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Siiki, P. 2010. Työturvallisuuslaki. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Ståhle, J. 13.3.2012. "AKT:ssä ei ole mitään valtataistelua". Kajaani: Pohjois-Suomen Media Oy: Kainuun Sanomat.
- Suomen yrittäjät.
<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/yrittajyyssuomessa/> (luettu 26.3.2012).
- Tiitinen, K. 2005. Työoikeuden pääasiat. Helsinki: Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta.
- Tiitinen, K. & Kröger, T. 2008. Työsopimusoikeus. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Työsopimuslaki. 55/2001. Luvut 1-9.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> (luettu 1.11.2011).

Työtuomioistuin. 86/1982.

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/1982/19820086> (luettu 17.3.2012).

Työtuomioistuin 75/1995.

http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/haku.php?search%5Ball%5D=ravintola&search%5Bany%5D=&search%5Bphrase%5D=&search%5Bwithout%5D=&search%5Btype%5D=tekstihaku&_desc=1&_offset=20&_max=94 (luettu 6.11.2011).

Työtuomioistuin. 43/2001.

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2001/20010043> (luettu 14.3.2012).

Työtuomioistuin. 31/2003.

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2003/20030031> (luettu 17.3.2012).

Työtuomioistuin. 7/2004.

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2004/20040007?search%5Ball%5D=ravintola&search%5Bany%5D=&search%5Bphrase%5D=&search%5Bwithout%5D=&search%5Btype%5D=tekstihaku> (luettu 6.11.2011).

Työtuomioistuin. 41/2008.

http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2008/?_offset=60 (luettu 6.11.2011).

Työtuomioistuin. 96/2008.

http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2008/?_offset=20 (luettu 6.11.2011).

Työtuomioistuin. 3/2010.

http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2010/?_offset=140 (luettu 6.11.2011).

Työtuomioistuin. 145/2010.

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2010/> (luettu 6.11.2011).

Työtuomioistuin. 116/2011.

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2011/> (luettu 6.11.2011).

Työturvallisuuslaki. 738/2002. Luvut 1-2.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> (luettu 1.11.2011).

Ulosottokaari. 15.6.2007/705. Luku 4.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070705> (luettu 4.11.2011).

Valtion virkamieslaki. 19.8.1994/750. Luku 3.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750> (luettu 5.3.2012).

Valvira. Salassapito- ja vaitiolovelvollisuus.

http://www.valvira.fi/ohjaus_ja_valvonta/terveydenhuolto/salassapito/salassapito_ja_vaitiolovelvollisuus (luettu 17.3.2012).

Yhdenvertaisuuslaki 21/2004. 6 §.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021> (luettu 14.3.2012).

ALUSTAVAT KYSYMYKSET HAASTETTELUIHIN

- Haastateltavan tietojen kartoitus: työhistoria, asema ym.
- Millaisia ongelmatilanteita (omia tai toisten) olette havainnoinut työnantajien ja työntekijöiden välillä ravintola-alalla?
- Mitkä ovat alalle tyypillisiä ongelmia?
syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu (seksuaalinen häirintä), työturvallisuusvelvoite (laiton uhkailu, työpaikkakiusaaminen), palkka, uskollisuus- ja vaitiolovelvoitteet ym.
- Miten konflikteja on ratkaistu?
- Onko riitatilanteissa tarvittu asiantuntijoiden apua?
- Onko lainsäädännön ja työehtosopimusten tunteminen alalla arvionne mukaan hyvä, riittävä vai huono? Jos ei hyvä, miten tuntemista voisi parantaa?
- Miten yleiseksi näkisit huonompien tai parempien ehtojen sopimisen kuin mitä alan yleinen TES edellyttää?
- Mistä olette hankkinut avustavia tietoja koskien omaa työsuhdettanne (työnantajana tai työntekijänä)? Onko näiden tietojen hankkiminen ollut vaikeaa vai helppoa? Onko tarjolla ollut ristiriitaista tietoa?
- Onko työtä koskevassa lainsäädännössä mielestäsi ongelmakohtia?
- Onko pakottava lainsäädäntö ts. työntekijän vahvempi asema mielestäsi oikeutettu? Esim. vaaditaan asiallinen ja painava syy irtisanomiselle ja erittäin painava syy purkamiselle.
- Hyvän johtajan ominaisuudet?
- Hyvän työntekijän ominaisuudet?

SÄHKÖPOSTIN KYSELYOSUUS LIITOILLE

Alla ovat kysymykseni. Vastaus laitetaan mielellään aina kysymyksen kohdalle. Kaikkiin ei ole pakko vastata, nämä minulla tulivat mieleeni. Jos on jotakin samankaltaista tietoa, jota en ymmärtänyt kysyä, niin otan senkin mielelläni vastaan.

- Kuinka paljon yhteydenottoja saatte kuukaudessa kaiken kaikkiaan?
- Kuinka suuri osa näistä koskee työnantajan ja työntekijän välisiä suhteita?
- Kuinka monta erimielisyysasia on käsiteltävä vuositason tasolla?
- Mitä erimielisyydet yleensä koskevat?
- Osaatteko arvioida ravintola-alan yhteydenottoja verrattuna muihin aloihin eli onko ravintola-alalla jotakin ominaislaatuista?
- Onko kysyjien lainsäädännön tai työsuhteiden tiedonhankinnassa ollut ongelmia?
- Millainen prosessi on työntekijän ja työnantajan välisen erimielisyyden selvittäminen?

